





*Jurnal Ekonomi Balance*  
*Fakultas Ekonomi*  
*Universitas Muhammadiyah Makassar*

# *Jurnal Ekonomi Balance*

## **Penasihat :**

Ir. H. Muh. Syaiful Saleh, M.Si.  
(Ketua BPH Univ. Muhammadiyah Makassar)

Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.  
(Rektor Univ. Muhammadiyah Makassar).

## **Penanggung Jawab :**

Hj. Lilly Ibrahim, SE, M.Si.  
(Dekan Fak. Ekonomi Univ. Muhammadiyah Makassar)

## **Penyunting Ahli :**

Prof. Dr. H. A. Karim Saleh (Universitas Hasanuddin)  
Dr. H. Basri Rizak, MS. (Univ. Muhammadiyah Makassar)

## **Ketua :**

H. Muh. Rusydi Rahman, SE, M.Si.

## **Sekretaris :**

Ismail Rasulong, SE

## **Penyunting Pelaksana :**

Abd. Rahman Rahim, SE, MM; Dra. Hj. Ruliaty, MM; H. Sultan Sarda, SE, MM;  
Drs. Sanusi AM., M.Si.; Dra. Murni, M.Si; Andi Arman, SE, M.Si, Ak;

**Editor :** Ismail Rasulong, SE

**Pelaksana Tata Usaha :** Nurhaedah Hamdat, BA

**Desain Grafis :** Rusdi Han

**Sirkulasi :** Harto Imayaduddin, S.Pd. & Sanusi.

*Redaksi menerima tulisan ilmiah dan hasil penelitian. Naskah diketik spasi 1,5 pada kertas A4 sebanyak 9 - 12 halaman lengkap dengan abstrak kurang lebih 1 halaman. Tulisan dalam bentuk MS. Word. Redaksi berhak menyunting/mengedit setiap tulisan tanpa merubah substansinya.*

Alamat Redaktur : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

Telp. (0411) 866972

Contact Person : 085 242 018 587 / 081 342 650 527

## DAFTAR ISI

Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Samsat Kabupaten Luwu Utara <b>Moh. Aris Pasigai</b> .....	1 – 32
Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda di Kota Parepare <b>H. Abd. Azis Sangkala</b> .....	33 - 44
Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana <b>Edi Jusriadi</b> .....	45 - 57
Krisis Ekonomi Global dan Kegagalan Kapitalisme <b>Hasbiullah</b> .....	58 - 65
Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemberian Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakukang Makassar <b>Naidah</b> .....	66 - 82
Analisis Pemasaran Kartu HALO dalam Meningkatkan Volume Penjualan pada PT. Telkomsel Makassar <b>Hj. Lilly Ibrahim</b> .....	83 - 92
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produksi Usahatani Bawang Merah di Desa Bonto Lojong Kecamatan Ulu Ere Kabupaten Bantaeng <b>Murni</b> .....	93 - 110
Dampak Kredit Rentenir Terhadap Keuntungan Usaha Pagandeng Sayur di Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa <b>Muhammad Rusydi &amp; Ismail Rasulong</b> .....	111 - 122
Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar <b>Muhammadiyah</b> .....	123 - 135

## **ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN LUWU UTARA**

Oleh :  
Moh. Aris Pasigai<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

*Kantor Samsat sebagai institusi yang memberikan pelayanan jasa Pendaftaran Kendaraan Bermotor, Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ), yang didalamnya melibatkan tiga instansi yaitu : Dispenda Provinsi, Polri, dan Jasa Raharja terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanannya melalui peningkatan pada setiap dimensi kualitas jasa, yaitu : Responsiveness, Reliability, Emphaty, Assurance, dan Tangible.*

*Analisis dilakukan terhadap dimensi-dimensi kualitas jasa ini untuk melihat gap antara harapan dan kenyataan yang dipersepsikan oleh pelanggan melalui jawaban-jawaban yang disampaikan dalam kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa perbandingan antara nilai harapan dengan nilai kenyataan untuk setiap dimensi kualitas masih negatif, yang berarti harapan pelanggan yang tinggi terhadap setiap dimensi kualitas pelayanan tersebut belum didapatkan dalam pelayanan yang nyata dari para karyawan kantor Samsat Kabupaten Luwu Utara. Nilai gap untuk setiap dimensi kualitas pelayanan adalah Responsiveness sebesar -0,86, Reliability sebesar -1,03, Emphaty sebesar -0,74, Assurance -0,99, dan Tangible sebesar -1,10.*

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam pelaksanaan Sistem Administrasi Manunggal Di Bawah Satu Atap (SAMSAT) telah mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam memenuhi kewajiban di bidang pendaftaran kendaraan bermotor, pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ).

Pada dasarnya Samsat harus ada pada setiap Kabupaten dan Kota, dengan memperhatikan situasi, kondisi, dan kebutuhan daerah yang bersangkutan agar dapat memudahkan masyarakat untuk memenuhi kewajibannya dalam membayar pajak kendaraan bermotor.

---

<sup>1</sup> Dosen Jurusan Manajemen Univ. Muhammadiyah Makassar

Kantor Samsat Luwu Utara didalamnya terdapat tiga instansi yaitu, Dipenda Provinsi Sul-Sel, Polri, dan Jasa Raharja dimana ketiga instansi tersebut mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing-masing terkait dengan pelayanan pajak kendaraan bermotor.

Samsat sebagai Organisasi dalam pelayanan jasa, harus dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pelayanan prima bukan sesuatu yang tiba-tiba, tetapi merupakan suatu upaya yang dipersiapkan secara matang atau perbaikan terus-menerus untuk menghasilkan pelayanan yang optimal bagi pelanggan dan kepuasan bagi pelanggan.

Organisasi merupakan suatu sistem dan bentuk hubungan antara wewenang dan tanggung jawab, antara atasan dan bawahan demi tercapainya tujuan yang ditetapkan semula dengan cara efisien. Hubungan antara atasan dan bawahan, antara unit kerja yang satu dengan yang lain. Dalam organisasi dapat terlaksana dengan efisien apabila antara atasan dengan bawahan, antara unit-unit kerja dengan organisasi terdapat kerja sama dan saling pengertian sebaik-baiknya.

Berhasil tidaknya suatu Organisasi tergantung kepada keberhasilan Organisasi tersebut untuk mengelola rumah tangganya dan penerapan segala sistem yang mendukungnya ditambah keprofesionalan terhadap pelayanannya kepada masyarakat sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri kepada masyarakat.

Kepuasan pelanggan hanya dapat terbentuk apabila pelanggan merasa puas atas pelayanan yang mereka terima hal ini dapat berpengaruh pada perilaku selanjutnya apabila mereka puas mereka akan kembali untuk memakai produk atau jasa yang ditawarkan. Dengan demikian kunci keberhasilan suatu Organisasi dalam pelayanan jasa sangat tergantung kepada suksesnya organisasi tersebut dalam memuaskan kebutuhan pelanggannya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang pendahuluan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan suatu adalah "Bagaimana pengaruh tingkat kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada Kantor Samsat Kabupaten Luwu Utara"

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada Kantor Samsat Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui perbedaan (Gap) antara harapan dan kenyataan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada Kantor Samsat Kabupaten Luwu Utara.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan (Gap) harapan dan kenyataan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada Kantor Samsat Kabupaten Luwu Utara.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan ilmiah bagi tempat penelitian tentang pentingnya peningkatan pelayanan terhadap kepuasan pelanggan.
2. Sebagai salah satu bahan referensi bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian yang sejenis di waktu mendatang.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Definisi Jasa**

Jasa merupakan bagian penting dari pelayanan, jasa harus diamati dengan baik karena definisinya sangat beda dengan produk barang. Untuk dapat memahami pelayanan yang berbentuk jasa, perlu diketengahkan definisi jasa oleh Philip Kotler. "Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, pada dasarnya jasa tersebut adalah barang tidak berwujud dan tidak dapat melibatkan kepemilikan apapun. Produksi jasa mungkin atau tidak mungkin tidak berkaitan dengan produk fisik" (Philip Kotler : 2000:20).

Disisi lain Supranto (2001:35) mengemukakan bahwa jasa atau pelayanan merupakan kinerja penampilan, tidak berwujud dan cepat hilang, lebih dapat dirasakan atau dimiliki, serta pelanggan lebih dapat berpartisipasi aktif dalam proses mengkomsumsi jasa tersebut.

Dari definisi di atas maka dapat diketahui bahwa jasa merupakan bagian penting dari pelayanan dalam pelayanan jasa harus diamati dengan baik karena kondisi cepat lambatnya pertumbuhan jasa akan sangat tergantung pada penilaian pelanggan terhadap kinerja yang ditawarkan oleh suatu Instansi atau Organisasi.

Kepuasan pelanggan ditentukan oleh harapan pelanggan atas kinerja jasa dalam memenuhi harapan pelanggan. Pelanggan merasa puas apabila harapannya terpenuhi atau akan sangat puas jika harapan pelanggan terlampaui. Dengan demikian tinggi rendahnya kepuasan pelanggan sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang mereka terima.

#### **B. Karakteristik Jasa**

Jasa memiliki empat karakteristik sebagaimana dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tidak berwujud, Jasa berbeda dengan barang. Bila barang merupakan suatu obyek, alat, material atau benda, maka jasa justru merupakan perbuatan, tindakan, pengalaman, proses, kinerja atau usaha. Jasa bersifat *intangible*, artinya jasa tidak dapat dilihat, dirasa, dicium, didengar, atau diraba sebelum dibeli dan dikonsumsi.
2. Bervariasi, Jasa bersifat sangat variabel karena merupakan *non-standardized output*, artinya terdapat banyak bentuk variasi bentuk,

- kualitas, dan jenis tergantung pada siapa, kapan, dan dimana jasa tersebut diproduksi. Jasa senantiasa mengalami perubahan, tergantung dari siapa penyedia jasa, penerima jasa dan kondisi dimana jasa tersebut diberikan.
3. Tidak terpisahkan, Jasa yang diproduksi (dihasilkan) dan dirasakan pada waktu bersamaan dan apabila dikehendaki oleh seseorang untuk diserahkan kepada pihak lainnya, maka dia akan tetap merupakan bagian jasa tersebut.
  4. Mudah lenyap, berarti jasa merupakan komoditas yang tidak tahan lama, tidak dapat disimpan untuk pemakaian ulang diwaktu akan datang, dijual kembali, atau dikembalikan.

### **C. Definisi Pelayanan**

Organisasi dalam pelayanan jasa dapat dikatakan sukses dalam memberikan pelayanan prima apabila Organisasi tersebut memberikan kepuasan terhadap pelanggan. Adapun definisi pelayanan menurut Moenir (1987:32) adalah serangkaian proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain. Aktivitas yang di maksud adalah proses penggunaan otak, pikiran, panca indra, dan anggota badan atau tanpa alat bantu yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan baik dalam bentuk barang maupun jasa.

Di sisi lain Moenir (1991:42) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mendukung pelayanan masyarakat, yaitu :

1. Faktor kesadaran, yaitu berfikir melalui metode renungan, pertimbangan dan perbandingan sehingga menghasilkan keyakinan, ketenangan, ketetapan hati dan keseimbangan dalam jiwanya sebagai pangkal tolak untuk perbuatan, tindakan yang akan dilakukan kemudian. Adanya kesadaran dapat membawa seseorang kepada keikhlasan dan kesungguhan dalam menjalankan atau melaksanakan kehendak
2. Faktor aturan, yaitu dalam segala tindakan dan perbuatan orang, makin maju dan majemuk suatu masyarakat makin besar peranan aturan.
3. Faktor organisasi, yaitu mengorganisir suatu pelayanan dalam bentuk struktur maupun mekanismenya yang akan berperan dalam bentuk struktur maupun mekanismenya yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.
4. Faktor pendapatan, yaitu seluruh penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain dan badan/organisasi baik dalam bentuk uang maupun fasilitas dalam jangka waktu tertentu.
5. Faktor kemampuan/keterampilan yang meliputi *technical skill*, *conceptual skill* dan *human skill*.
6. Faktor sarana pelayanan, yaitu segala jenis peralatan perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan

pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan dengan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Tjiptono (2002:46) mengemukakan kualitas pelayanan/jasa adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Menurut pendapat tersebut sebuah kualitas pelayanan atau sebagai keunggulan-keunggulan yang diberikan dalam rangka memenuhi keinginan pelanggan.

Pelayanan secara umum adalah rasa menyenangkan yang diberikan kepada orang lain disertai kemudahan-kemudahan dan memenuhi segala kebutuhan mereka. Dengan demikian pelayanan merupakan upaya memberikan kesenangan-kesenangan kepada pelanggan, dengan adanya kemudahan-kemudahan tersebut diharapkan agar pelanggan dapat memenuhi kebutuhannya.

Dari definisi di atas dapat dilihat bahwa kualitas pelayanan dapat disimpulkan sebagai tingkat kemampuan (*ability*) dari sebuah Instansi atau Organisasi dalam memberikan segala yang menjadi harapan pelanggan dalam memenuhi kebutuhannya.

Pelayanan seperti diketahui merupakan bentuk memenuhi apa-apa yang diharapkan pelanggan atas kebutuhan mereka. Bentuk pelayanan pada umumnya dapat dibedakan atas dua bentuk, yaitu :

1. Pelayanan atas produk berbentuk barang, yakni pelayanan yang diberikan perusahaan atas produk perusahaan berupa barang berwujud.
2. Pelayanan atas produk berbentuk jasa, yakni pelayanan yang diberikan perusahaan atas produk yang sifatnya tidak berwujud (tidak nyata).

#### **D. Dimensi Kualitas Pelayanan/Jasa**

Kualitas didefinisikan sebagai kondisi dinamis yang dihubungkan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Pada umumnya Dimensi yang digunakan dalam mengukur kualitas jasa ada lima dimensi menurut Supranto (2001:54) diantaranya adalah:

1. Bukti langsung (*tangibles*), meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi.
2. Keandalan (*reliability*), yakni kemampuan memberikan pelayanan sesuai dengan permintaan atau kebutuhan pelanggan.
3. Daya tanggap (*responsiveness*), yaitu keinginan para staff untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan sebaik mungkin.
4. Jaminan (*assurance*), mencakup pengetahuan, kemampuan kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staff; bebas dari bahaya, resiko atau keragu-raguan.

5. Empati, meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami kebutuhan para pelanggan.

## **E. Kepuasan Pelanggan**

Pada dasarnya kepuasan dan ketidakpuasan pelanggan atas produk atau jasa akan berpengaruh pada pola perilaku selanjutnya. Kepuasan pelanggan pada dasarnya mencakup perbedaan antara harapan dan kinerja atau hasil yang dirasakan oleh pelanggan.

Philip Kotler (1997:36) Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja (hasil) suatu produk atau jasa dan harapannya. Perusahaan yang sanggup menawarkan produk atau jasa dengan mutu yang dapat diterima oleh pelanggan dari waktu ke waktu dapat memberikan kepuasan tersendiri terhadap pelanggannya. Dengan demikian kualitas pelayanan sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan pada perilaku selanjutnya.

Adapun teori kepuasan pelanggan yang dikemukakan Philip Kotler (2000:45). Pada dasarnya kepuasan dan ketidakpuasan pelanggan atas produk atau jasa akan berpengaruh pada pola perilaku selanjutnya. Apabila pelanggan puas, maka ia akan menunjukkan besarnya kemungkinan untuk kembali datang untuk memakai produk atau jasa lainnya. Pelanggan yang puas cenderung juga akan memberikan referensi yang baik terhadap produk atau jasa kepada orang lain. Kepuasan pelanggan masih sangat relevan sampai saat ini, karena konsep inilah yang nantinya akan mempengaruhi kinerja keuangan setiap perusahaan. Dengan demikian, tinggi rendahnya kepuasan pelanggan sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang mereka terima.

Kepuasan pelanggan hanya dapat terbentuk apabila pelanggan merasa puas atas pelayanan yang mereka terima. Kepuasan pelanggan inilah yang menjadi dasar menuju terwujudnya pelanggan yang loyal atau setia. Dengan demikian kunci keberhasilan suatu Instansi atau Organisasi sebenarnya sangat tergantung kepada suksesnya Organisasi tersebut dalam memuaskan kebutuhan pelanggannya.

Ada lima hal yang harus dipenuhi untuk dapat memenuhi kepuasan pelanggan. Yoeti, H Oka (2002:35) yaitu :

1. Penuhi persyaratan permintaan pelanggan dan sesuaikan dengan produk yang ditawarkan dengan kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggan.
2. Kelola segmen pasar anda secara baik, pertahankan mereka, agar tidak lari pada pesaing dengan menciptakan *database* sehingga anda dapat menyeleksi pelanggan mana yang harus didahulukan dalam pelayanan.

3. Selalu mengkaji ulang bagaimana produk, jasa, harga dan pelayanan kita dibanding dengan pelayanan yang dilakukan oleh pihak yang lain.
4. Selalu tingkatkan keterampilan karyawan agar mereka selalu memberi pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.
5. Sebelum karyawan diminta untuk memuaskan pelanggan, ada baiknya untuk memperhatikan kesejahteraan mereka duluan karena tidak mungkin meminta karyawan berbuat yang terbaik kalau mereka tidak mendapatkan yang terbaik.

Kepuasan pelanggan ini sangat penting diperhatikan oleh suatu penyedia jasa sebab berkaitan langsung dengan keberhasilan dalam memberikan pelayanan prima demi tercapainya kepuasan pelanggan.

Adapun tiga dimensi pokok dalam membangun kepuasan pelanggan tersebut adalah:

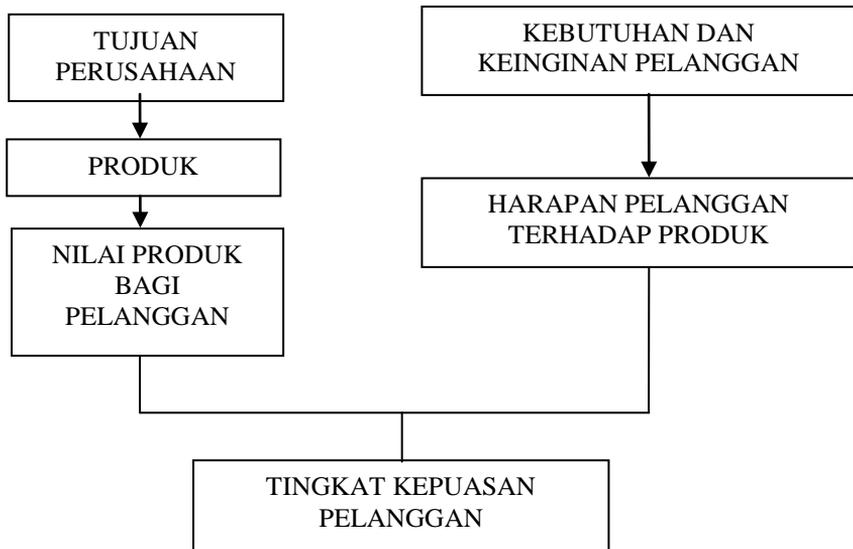
1. **Nilai.** Perkiraan pelanggan tentang kemampuan total suatu produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya.
2. **Mutu.** Keseluruhan ciri serta sifat barang dan jasa yang berpengaruh pada kemampuannya memenuhi kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat.
3. **Pelayanan.** Aktivitas atau manfaat apapun yang ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya tanpa wujud dan tidak menghasilkan kepemilikan apapun.

Kepuasan dan ketidakpuasan pelanggan terhadap suatu produk atau jasa akan berpengaruh pada pola perilaku selanjutnya. Apabila pelanggan merasa puas, maka ia akan menunjukkan besarnya kemungkinan untuk kembali datang untuk memakai produk atau jasa lainnya. Kepuasan pelanggan inilah yang menjadi dasar terwujudnya pelanggan yang loyal dan setia. Dengan demikian keberhasilan suatu penyedia jasa tergantung puas tidaknya suatu pelanggan terhadap pelayanan yang mereka berikan.

Konsep kepuasan pelanggan yang tersaji pada gambar 1 di atas menurut Fandy memberikan pengertian bahwa dalam suatu persaingan yang semakin ketat, dimana semakin banyak produsen yang terlibat dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen, menyebabkan setiap perusahaan harus menempatkan orientasi pada kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama. Dewasa ini semakin diyakini bahwa kunci utama untuk memenangkan persaingan adalah memberikan nilai dan kepuasan kepada pelanggan melalui penyampaian produk dan jasa berkualitas dengan harga bersaing. Perusahaan perlu mengidentifikasi pelanggannya, baik pelanggan bisnis maupun konsumen akhir. Sementara itu kepuasan pelanggan tercapai bila kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan terpenuhi.

Adapun konsep kepuasan menurut Fandy (2003:129) dapat digambarkan secara sederhana seperti gambar berikut ini :

### **Konsep Kepuasan Pelanggan**



Sumber : Fandy Tjiptono (2003)

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan pelanggan adalah suatu keadaan dimana keinginan, harapan dan kebutuhan pelanggan dipenuhi. Suatu pelayanan dinilai memuaskan bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Pengukuran kepuasan pelanggan merupakan elemen penting dalam menyediakan pelayanan yang lebih baik, lebih efisien dan lebih efektif. Apabila pelanggan merasa tidak puas terhadap suatu pelayanan yang disediakan, maka pelayanan tersebut dapat dipastikan tidak efektif dan tidak efisien. Hal ini terutama sangat penting bagi pelayanan publik.

#### **F. Persepsi Pelanggan**

Persepsi merupakan perasaan pelanggan setelah merasakan jasa tersebut seperti penilaian pelanggan puas atau tidak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Kualitas harus dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan.

Adapun definisi persepsi menurut Bilson Simamora (2002:40) Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses, dimana seorang menyeleksi, mengorganisasikan, dan menginterpretasikan stimuli kedalam suatu gambaran dunia yang berarti dan menyeluruh.

Kualitas yang baik bukanlah berdasarkan sudut pandang atau persepsi penyedia jasa melainkan berdasarkan sudut pandang pelanggan. Pelangganlah yang mengkonsumsi dan menikmati jasa dari suatu Instansi atau Organisasi, sehingga para pelanggan yang berhak menilai kualitas jasa tersebut.

Kepuasan dan ketidakpuasan pelanggan akan mempengaruhi perilaku pelanggan selanjutnya yaitu kemungkinan yang lebih tinggi untuk menggunakan pelayanan kembali. Kepuasan merupakan fungsi dari persepsi/kesan atas kinerja dan harapan. Jika kinerja memenuhi harapan, pelanggan puas, begitu pula seterusnya apabila kinerja melebihi harapan pelanggan akan merasa sangat puas dan senang.

### **G. Pelayanan Yang Unggul (*Service Excellence*)**

Suatu Instansi atau Organisasi yang mengandalkan jasa sebagai produknya, maka pelayanan kepada pelanggan menjadi hal yang sangat penting. Sehubungan dengan peranan *Contact Personel* yang sangat penting dalam menentukan kualitas jasa, setiap Instansi atau Organisasi memerlukan *service excellence*. Yang dimaksud dengan *service excellence* atau pelayanan yang unggul adalah suatu cara atau tindakan karyawan dalam melayani pelanggan secara memuaskan. Pelayanan pada bidang jasa dapat dikatakan memuaskan bila pelanggan merasa terpenuhi semua keinginan dan kebutuhannya akan suatu jasa sehingga pelanggan merasa bahwa apa yang diinginkan dan dibutuhkannya dapat diberikan oleh perusahaan jasa secara memuaskan. Untuk mencapai tingkat kepuasan pelanggan ini, suatu perusahaan jasa setidaknya haruslah dapat memenuhi empat faktor dasar yang satu sama lainnya saling berkaitan sehingga membentuk suatu kesatuan, maksudnya apabila ada salah satu dari faktor tersebut hilang maka dapat dikatakan bahwa pelayanan yang diberikan belum mencapai tahap memuaskan.

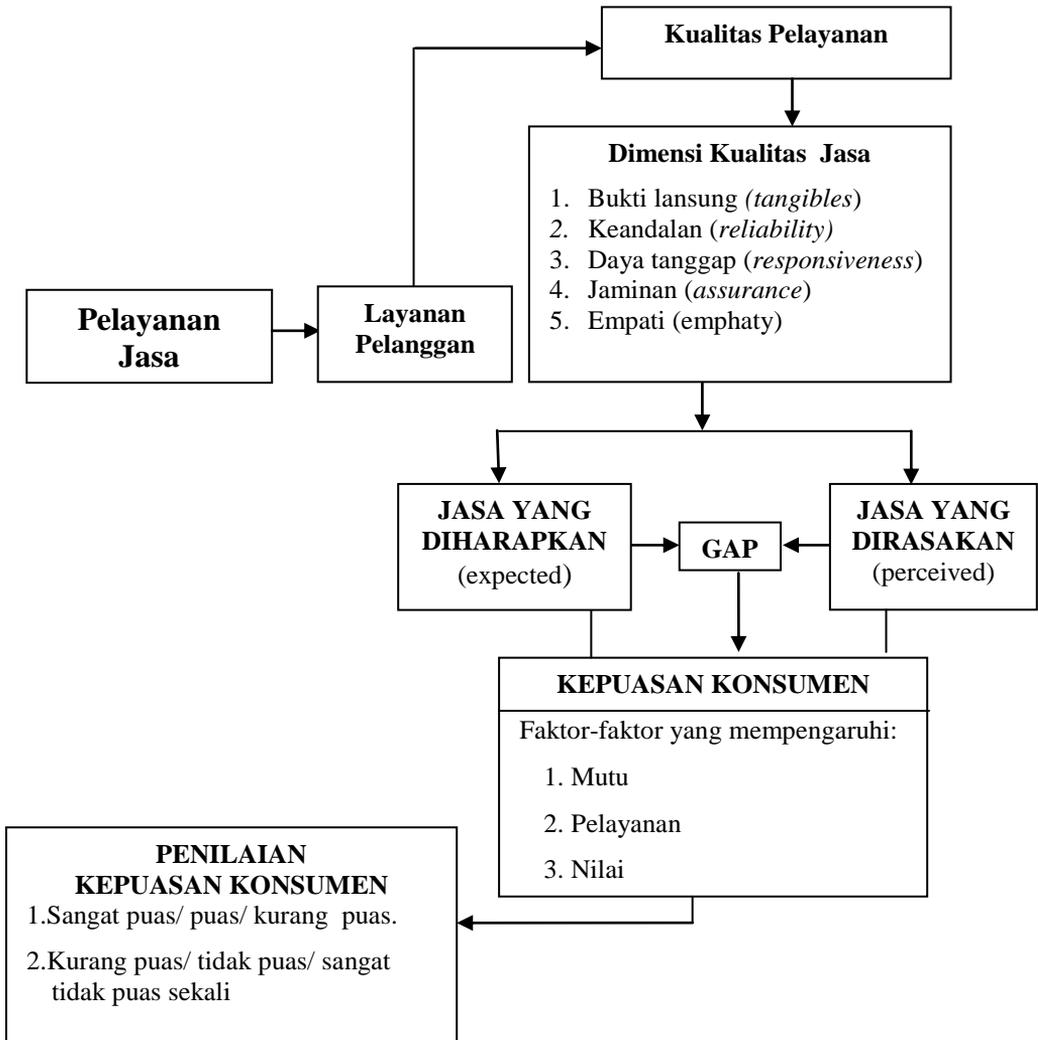
Keempat faktor tersebut adalah:

1. Kecepatan pelayanan. Memberikan pelanggan pelayanan terbaik kecepatan waktu dalam melayani pelanggan merupakan faktor penting, sehingga pelanggan merasa puas.
2. Ketepatan pelayanan. Dengan mengetahui keinginan dari pelanggan diharapkan dalam melayani permintaan dari pelanggan, karyawan dapat dengan tepat memberikan pelayanan yang diinginkan pelanggan, karena dengan hal ini merupakan bentuk suatu profesionalisme kerja.
3. Keramahan pelayanan. Dalam melayani pelanggan keramahan karyawan dalam melayani pelanggan merupakan cerminan bahwa karyawan memahami betul kebutuhan pelanggannya dan memberikan perhatian yang khusus bagi pelanggan dengan menjalin komunikasi yang baik terhadap pelanggan.

4. Kenyamanan pelayanan. Faktor yang satu ini juga harus diperhatikan oleh penyedia jasa karena kondisi yang nyaman sangatlah dibutuhkan para pemakai jasa.

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### A. Kerangka Konseptual



Sistem Administrasi Manunggal Di Bawah Satu Atap (SAMSAT) sebagai Organisasi dalam pelayanan jasa harus mampu memberikan kualitas pelayanan prima kepada masyarakat sehingga masyarakat merasa puas dengan kinerja yang diberikan.

Pelayanan prima bukan sesuatu yang tiba-tiba, tetapi merupakan suatu upaya yang dipersiapkan secara matang atau perbaikan yang terus-menerus untuk menghasilkan pelayanan yang optimal bagi pelanggan, sehingga pelanggan merasa puas.

Dengan pemberian kualitas pelayanan yang maksimal berakibat semakin terpuasnya pelanggan. Hal ini merupakan salah satu sasaran yang hendak dicapai oleh setiap organisasi. Apabila tingkat jasa yang diterima sesuai dengan tingkat jasa yang diharapkan pelanggan maka pelanggan akan merasa puas.

Demi tercapainya kepuasan pelanggan, maka organisasi dalam pelayanan jasa harus mengetahui apa yang diharapkan oleh pelanggan sehingga pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan yang paling tinggi. Kerangka pikir dapat dilihat dalam gambar berikut :

## **B. Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut "Diduga bahwa ada perbedaan antara harapan dan kenyataan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada Kantor Samsat Kabupaten Luwu Utara".

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah jasa pelayanan pada Kantor Samsat Kabupaten Luwu Utara.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai obyek yang diteliti, mengadakan wawancara kepada para responden/pelanggan. Disamping itu juga dikumpulkan data melalui beberapa pertanyaan (kuesioner) yang diajukan kepada responden/pelanggan dalam bentuk angket.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari kantor Samsat Luwu Utara dan data yang diperoleh dari literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan dan mendukung data primer.

### **C. Populasi dan Sampel.**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelanggan Kantor Samsat Kabupaten Luwu Utara sebanyak 83 orang. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah "simple random sampling", dimana responden diambil secara acak untuk mengisi angket yang telah disebarakan penulis. Dari jumlah populasi tersebut maka ditentukan jumlah sampel dengan mempergunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{83}{1 + 83 (0.05)^2}$$

$$n = 68,74 \text{ ---> dibulatkan menjadi } 69 \text{ Orang}$$

Keterangan:

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sample

e = tingkat kesalahan sebesar 5%

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data kualitas jasa, penulis menggunakan definisi operasional yaitu skor total yang diperoleh dari *Reliability* (keandalan), *Responsiveness* (daya tanggap), *Assurance* (jaminan), *Emphaty* (empati), dan *Tangible* (bukti fisik) yang diberikan kepada pelanggan.

Dalam melakukan perhitungan hasil *quetioner* digunakan skala likert dengan lima tingkatan yang terdiri sangat penting, penting, cukup penting, kurang penting dan tidak penting untuk mengukur ekspektasi, sedangkan sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik untuk persepsi.

Untuk mengevaluasi pelayanan yang diberikan kepada pelanggan melalui pertanyaan-pertanyaan yang dilakukan dengan menggunakan skala likert sebagai berikut, skor 5 berarti sangat penting dan sangat baik, 4 berarti penting dan baik, 3 berarti biasa saja, 2 berarti kurang penting dan kurang baik, 1 berarti tidak penting dan tidak baik.

### **E. Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan adalah dengan cara Deskriptif Kualitatif yaitu mengevaluasi kualitas pelayanan yang diberikan berdasarkan data-data yang diperoleh melalui instrument pengumpulan data yang digunakan.

Untuk mengetahui nilai harapan dan kenyataan konsumen terhadap perusahaan masing-masing dalam populasi yang sama menggunakan *The Mann-Whitney U Test* (Sugiono, 2005) yaitu:

1. Menjumlahkan nilai harapan atau kenyataan yang diberikan konsumen. Untuk setiap pernyataan, nilai yang didapat dibagi dengan banyaknya responden/pelanggan.
2. Hasil perhitungan 1 dijumlahkan untuk setiap dimensi dan hasilnya dibagi dengan jumlah pernyataan tiap dimensi.
3. Hasil rata-rata setiap pernyataan harapan dan kenyataan dibuat ranking dari Nilai yang terendah sampai nilai yang tertinggi. Jika terdapat nilai rata-rata pernyataan yang sama maka nilai ranking yang didapat dengan cara menjumlah ranking yang ada kemudian dibagi dengan banyaknya nilai yang sama.
4. Selanjutnya adalah menghitung harga U dengan menggunakan rumus *The Mann –Whitney U Test*:
  - a. U test dengan menggunakan R1 atau R2

$$U_1 = n1n2 + n1 \frac{n1(n1 + 1)}{2} - R_1$$

$$U_2 = n1n2 + n2 \frac{(n2 + 1)}{2} - R_2$$

**Keterangan:** n1 = jumlah data sampel 1 (harapan pelanggan)  
n2 = jumlah data sampel 2 (kenyataan pelanggan)  
U1 = jumlah peringkat 1 (harapan pelanggan)  
U2 = jumlah peringkat 2 (kenyataan pelanggan)  
R1 = penjumlahan dari ranking data sampel 1  
R2 = penjumlahan dari ranking data sampel 2

- b. Rata-rata distribusi untuk U Test  $\frac{n1.n2}{2}$

## **H. Defenisi Operasional**

1. Kantor Samsat Luwu Utara adalah kantor pelayanan pajak kendaraan bermotor, dimana didalamnya terdapat tiga instansi yaitu Dipenda Provinsi Sul-Sel, Polri, dan Jasa Raharja yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing-masing terkait dengan pelayanan pajak kendaraan bermotor
2. Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain.
3. Pelayanan adalah serangkaian proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain. Aktivitas yang di maksud adalah proses penggunaan otak, pikiran, panca indra, dan anggota badan atau tanpa alat bantu yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan baik dalam bentuk barang maupun jasa.

4. Kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakannya dengan harapan. Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan.
5. Kualitas adalah kondisi dinamis yang dihubungkan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
6. Pelayanan yang unggul adalah suatu cara atau tindakan dalam melayani pelanggan secara memuaskan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Hasil Penelitian

#### 1. Analisis *Responsiveness*

##### a. Kecepatan Karyawan Dalam Pelayanan

Tabel 1 menunjukkan harapan responden tentang kecepatan karyawan dalam pelayanan, dimana yang tertinggi sebanyak 42 orang atau 60.87% dengan skor 210 menjawab sangat penting, dan yang terendah menjawab cukup penting 3 orang atau 4.35% dengan skor 9 dari jumlah responden. Sedangkan penilaian responden tentang penilaian kenyataan pelayanan, yang tertinggi dengan jawaban baik sebanyak 36 orang atau 52.17% dengan skor 144, dan yang terendah yang menjawab tidak baik 4 orang atau 5.80% dengan skor 8 dari jumlah responden. Ini berarti bahwa indikator kecepatan karyawan dalam pelayanan sangat penting bagi pelanggan dan kenyataan pelayanan yang mereka terima dinilai baik. Lebih jelasnya dapat diperhatikan melalui tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Kecepatan Karyawan Dalam Pelayanan**

#### Penilaian Harapan Pelanggan

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Penting	42	60.87%	210
Penting	24	34.78%	96
Cukup Penting	3	4.35%	9
Tidak Penting	0	0.00%	0
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>315</b>

**Penilaian Kenyataan Pelanggan**

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	4	5.80%	20
Baik	36	52.17%	144
Cukup Baik	25	36.23%	75
Tidak Baik	4	5.80%	8
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>247</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

**b. Ketepatan Karyawan Dalam Pelayanan**

**Tabel 2. Ketepatan Karyawan Dalam Pelayanan**

**Penilaian Harapan Pelanggan**

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Penting	40	57.97%	200
Penting	26	37.68%	104
Cukup Penting	3	4.35%	9
Tidak Penting	0	0.00%	0
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>313</b>

**Penilaian Kenyataan Pelanggan**

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	4	5.80%	20
Baik	35	50.72%	140
Cukup Baik	30	43.48%	90
Tidak Baik	0	0.00%	0
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>250</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Hasil pengolahan kuesioner penelitian mengenai harapan dinilai sangat penting bagi responden sebagai jawaban yang tertinggi sebanyak 40 orang atau 57.97% dengan skor 200, dan yang terendah dengan jawaban cukup penting 3 orang atau 4.35% dengan skor 9 dari jumlah responden. Sedangkan mengenai kenyataan, penilaian tertinggi adalah yang menilai baik oleh 35 orang atau 50.72% dengan skor 140, dan yang terendah adalah jawaban sangat baik 4 orang atau 5.80% dengan skor 20 dari jumlah responden. Ini berarti bahwa indikator ketepatan karyawan dalam pelayanan sangat penting bagi pelanggan dan kenyataan pelayanan yang mereka terima dinilai baik.

### **c. Keramahan Karyawan Dalam Pelayanan**

**Tabel 3. Keramahan Karyawan Dalam Pelayanan**

#### **Penilaian Harapan Pelanggan**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Penting	39	56.52%	195
Penting	27	39.13%	108
Cukup Penting	3	4.35%	9
Tidak Penting	0	0.00%	0
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>312</b>

#### **Penilaian Kenyataan Pelanggan**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	9	13.04%	45
Baik	41	59.42%	164
Cukup Baik	17	24.64%	51
Tidak Baik	2	2.90%	4
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>264</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Dari hasil pengolahan kuesioner mengenai harapan pelanggan, yang tertinggi adalah jawaban sangat penting sebanyak 39 orang atau 56.52% dengan skor 195, dan yang terendah adalah jawaban cukup penting 3 orang atau 4.35% dengan skor 9 dari jumlah

responden. Sedangkan mengenai kenyataan yang dinilai baik oleh responden, yang tertinggi sebanyak 41 orang atau 59.42% dengan skor 164, dan yang terendah adalah jawaban tidak baik sebanyak 2 orang atau 2.90% dengan skor 4 dari jumlah responden. Ini berarti bahwa indikator keramahan karyawan dalam pelayanan sangat penting bagi pelanggan dan kenyataan pelayanan yang mereka terima dinilai baik.

## **2. Analisis Reliability**

### **Kemampuan Dalam Menangani Masalah**

**Tabel 4. Kemampuan Dalam Menangani Masalah**

<b>Penilaian Harapan Pelanggan</b>			
<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Penting	45	65.22%	225
Penting	21	30.43%	84
Cukup Penting	3	4.35%	9
Tidak Penting	0	0.00%	0
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>318</b>

<b>Penilaian Kenyataan Pelanggan</b>			
<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	6	8.70%	30
Baik	31	44.93%	124
Cukup Baik	29	42.03%	87
Tidak Baik	3	4.35%	6
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>247</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Dari hasil pengolahan kuesioner mengenai harapan yang tertinggi adalah sangat penting oleh sebanyak 45 orang atau 65.22% dengan skor 225, dan yang terendah adalah cukup penting 3 orang atau 4.35% dengan skor 9 dari jumlah responden. Sedangkan mengenai kenyataan, yang tertinggi dinilai baik sebanyak 31 orang atau 44.93% dengan skor 124, dan yang terendah adalah tidak baik 3 orang atau 4.35% dengan skor 6 dari jumlah responden. Ini

memberikan arti bahwa indikator kemampuan dalam menangani masalah sangat penting bagi pelanggan dan kenyataan pelayanan yang mereka terima dinilai baik.

**c. Analisis Emphaty**

**1. Penanganan Terhadap masalah Pelanggan**

**Tabel 5. Penanganan Terhadap Masalah Pelanggan**

**Penilaian Harapan Pelanggan**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Penting	43	62.32%	215
Penting	24	34.78%	96
Cukup Penting	2	2.90%	6
Tidak Penting	0	0.00%	0
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>317</b>

**Penilaian Kenyataan Pelanggan**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	1	1.45%	5
Baik	41	59.42%	164
Cukup Baik	22	31.88%	66
Tidak Baik	5	7.25%	10
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>245</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Dari hasil pengolahan kuesioner mengenai harapan yang dinilai sangat penting bagi responden sebanyak 43 orang atau 62.32% dengan skor 215, penting 24 orang atau 34.78% dengan skor 96, cukup penting 2 orang atau 2.90% dengan skor 6 dari jumlah responden, sedangkan mengenai kenyataan dinilai baik bagi responden sebanyak 41 orang atau 59.42% dengan skor 164, cukup baik 22 orang atau 31.88% dengan skor 66, tidak baik 5 orang atau 7.25% dengan skor 10, sangat baik 1 orang atau 1.45% dengan skor 5 dari jumlah responden. Hal ini memberikan arti bahwa indikator

penanganan terhadap masalah pelanggan sangat penting dan kenyataan pelayanan yang adalah baik.

## 2. Kemudahan Untuk Bertemu Pimpinan

**Tabel 6. Kemudahan Untuk Bertemu Pimpinan**

### Penilaian Harapan Pelanggan

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Penting	34	49.28%	170
Penting	24	34.78%	96
Cukup Penting	8	11.59%	24
Tidak Penting	1	1.45%	2
Sangat Tidak Penting	2	2.90%	2
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>294</b>

### Penilaian Kenyataan Pelanggan

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	16	23.19%	80
Baik	33	47.83%	132
Cukup Baik	14	20.29%	42
Tidak Baik	4	5.80%	8
Sangat Tidak Baik	2	2.90%	2
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>264</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Dari hasil pengolahan kuesionar mengenai harapan pelanggan, dimana jawaban sangat penting sebanyak 34 orang atau 49.28% dengan skor 170, penting 24 orang atau 34.78% dengan skor 96, cukup penting 8 orang atau 11.59.% dengan skor 24, tidak penting 1 orang atau 1.45% dengan skor 2, sangat tidak penting 2 orang atau 2.90% dengan skor 2 dari jumlah responden, sedangkan mengenai kenyataan dinilai baik oleh sebanyak 33 responden atau 47.83% dengan skor 132, sangat baik 16 orang atau 23.19% dengan skor 80, cukup baik 14 orang atau 20.29% dengan skor 42, tidak baik 4 orang atau 5.80% dengan skor 8, sangat tidak baik 2 orang atau 2.90% dengan skor 2 dari jumlah responden. Ini memberikan arti bahwa

indikator kemudahan untuk bertemu pimpinan sangat penting bagi pelanggan dan kenyataan pelayanan yang mereka terima dinilai baik.

**d. Analisis Assurance**

**1. Kesopanan Dan Keramahan Karyawan**

**Tabel 7. Kesopanan Dan Keramahan Karyawan**

**Penilaian Harapan Pelanggan**

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Penting	42	60.87%	210
Penting	27	39.13%	108
Cukup Penting	0	0.00%	0
Tidak Penting	0	0.00%	0
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>318</b>

**Penilaian Kenyataan Pelanggan**

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	11	15.94%	55
Baik	38	55.07%	152
Cukup Baik	17	24.64%	51
Tidak Baik	3	4.35%	6
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>264</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Hasil pengolahan kuesioner mengenai harapan pelanggan, dimana responden yang memberikan jawaban sangat penting sebanyak 42 orang atau 60.87% dengan skor 210, penting 27 orang atau 39.13% dengan skor 108 dari jumlah responden sebanyak 69 orang, sedangkan mengenai kenyataan dinilai baik oleh sebanyak 38 orang atau 55.07% dengan skor 152, cukup baik 17 orang atau 24.64% dengan skor 51, sangat baik 11 orang atau 15.94% dengan skor 55, tidak baik 3 orang atau 4.35% dengan skor 6 dari jumlah responden. Ini memberikan arti bahwa indikator kesopanan dan keramahan karyawan sangat penting bagi pelanggan dan kenyataan pelayanan yang mereka terima dinilai baik.

## 2. Ketepatan Dalam Waktu Pemberian Pelayanan

### Tabel 8. Ketepatan Dalam Waktu Pemberian Pelayanan

#### Penilaian Harapan Pelanggan

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Penting	44	63.77%	220
Penting	24	34.78%	96
Cukup Penting	1	1.45%	3
Tidak Penting	0	0.00%	0
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>319</b>

#### Penilaian Kenyataan Pelanggan

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	5	7.25%	25
Baik	20	28.99%	80
Cukup Baik	39	56.52%	117
Tidak Baik	5	7.25%	10
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>232</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Hasil pengolahan kuesioner penelitian mengenai harapan dinilai sangat penting bagi responden, ini dapat kita lihat pada tabel diatas dimana responden yang memberikan jawaban sangat penting sebanyak 44 orang atau 63.77% dengan skor 220, penting 24 orang atau 34.78% dengan skor 96, cukup penting 1 orang atau 1.45.% dengan skor 3 dari jumlah responden sebanyak 69 orang, sedangkan mengenai kenyataan dinilai cukup baik bagi responden, responden yang memberikan jawaban cukup baik sebanyak 39 orang atau 56.52% dengan skor 117, baik 20 orang atau 28.99% dengan skor 80, sangat baik 5 orang atau 7.25% dengan skor 25, tidak baik 5 orang atau 7.25% dengan skor 10 dari jumlah responden sebanyak 69 orang.

### 3. Karyawan dapat Memberikan Keyakinan

**Tabel 9. Karyawan dapat Memberikan Keyakinan**

#### **Penilaian Harapan Pelanggan**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Penting	54	78.26%	270
Penting	13	18.84%	52
Cukup Penting	2	2.90%	6
Tidak Penting	0	0.00%	0
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>328</b>

#### **Penilaian Kenyataan Pelanggan**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	15	21.74%	75
Baik	32	46.38%	128
Cukup Baik	17	24.64%	51
Tidak Baik	5	7.25%	10
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>264</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Hasil pengolahan kuesionar mengenai harapan pelanggan, responden yang memberikan jawaban sangat penting sebanyak 54 orang atau 78.26% dengan skor 270, penting 13 orang atau 18.84% dengan skor 52, cukup penting 2 orang atau 2.90% dengan skor 6 dari jumlah responden sebanyak 69 orang, sedangkan mengenai kenyataan dinilai baik bagi responden, ini dapat kita lihat dimana responden yang memberikan jawaban baik sebanyak 32 orang atau 46.38% dengan skor 128, cukup baik 17 orang atau 26.64% dengan skor 51, sangat baik 15 orang atau 21.74% dengan skor 75, tidak baik 5 orang atau 7.25% dengan skor 10 dari jumlah responden sebanyak 69 orang.

**e. Analisis Tangible**

**1. Kebersihan Ruangan Kantor Samsat Luwu Utara**

**Tabel 10. Kebersihan Ruangan**

**Penilaian Harapan Pelanggan**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Penting	28	40.58%	140
Penting	34	49.28%	136
Cukup Penting	7	10.14%	21
Tidak Penting	0	0.00%	0
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>297</b>

**Penilaian Kenyataan Pelanggan**

<b>Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	4	5.80%	20
Baik	19	27.54%	76
Cukup Baik	43	62.32%	129
Tidak Baik	2	2.90%	4
Sangat Tidak Baik	1	1.45%	1
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>230</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Dari hasil pengolahan kuesioner mengenai harapan pelanggan, dimana responden yang memberikan jawaban penting sebanyak 34 orang atau 49.28% dengan skor 136, sangat penting 28 orang atau 40.58% dengan skor 140, cukup penting 7 orang atau 10.14% dengan skor 21 dari jumlah responden, sedangkan mengenai kenyataan dinilai cukup baik oleh sebanyak 43 orang atau 62.32% dengan skor 129, baik 19 orang atau 27.54% dengan skor 76, sangat baik 4 orang atau 5.80% dengan skor 20, tidak baik 2 orang atau 2.90% dengan skor 2.90, sangat tidak penting 1 orang atau 1.45% dengan skor 1 dari jumlah responden. Ini berarti bahwa indikator kebersihan ruangan sangat penting bagi pelanggan dan kenyataan pelayanan yang mereka terima dinilai baik.

## 2. Kenyamanan Kantor Samsat Luwu utara

**Tabel 11. Kenyamanan Kantor Samsat Luwu utara**

### Penilaian Harapan Pelanggan

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Penting	32	46.38%	160
Penting	33	47.83%	132
Cukup Penting	3	4.35%	9
Tidak Penting	1	1.45%	2
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>303</b>

### Penilaian Kenyataan Pelanggan

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	3	4.35%	15
Baik	8	11.59%	32
Cukup Baik	53	76.81%	159
Tidak Baik	5	7.25%	10
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>216</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Responden yang memberikan jawaban penting sebanyak 33 orang atau 47.83% dengan skor 132, sangat penting 32 orang atau 46.38% dengan skor 160, cukup penting 3 orang atau 4.35% dengan skor 9, tidak penting 1 orang atau 1.45% dengan skor 2 dari jumlah responden, sedangkan mengenai kenyataan dinilai cukup baik bagi responden sebanyak 53 orang atau 76.81% dengan skor 159, baik 8 orang atau 11.59% dengan skor 32, tidak baik 5 orang atau 7.25% dengan skor 10, sangat baik 3 orang atau 4.35% dengan skor 15 dari jumlah responden. Ini berarti bahwa indikator kenyamanan kantor penting bagi pelanggan dan kenyataan pelayanan yang mereka terima dinilai cukup baik.

### 3. Penampilan Karyawan

**Tabel 12. Penampilan Karyawan**

#### Penilaian Harapan Pelanggan

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Penting	33	47.83%	165
Penting	30	43.48%	120
Cukup Penting	6	8.70%	18
Tidak Penting	0	0.00%	0
Sangat Tidak Penting	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>303</b>

#### Penilaian Kenyataan Pelanggan

Jawaban	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Baik	5	7.25%	25
Baik	17	24.64%	68
Cukup Baik	46	66.67%	138
Tidak Baik	1	1.45%	2
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100.00%</b>	<b>233</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

Dari hasil pengolahan kuesionar mengenai harapan dinilai sangat penting oleh responden sebanyak 33 orang atau 47.83% dengan skor 165, penting 30 orang atau 43.48% dengan skor 120, cukup penting 6 orang atau 8.70.% dengan skor 18 dari jumlah responden, sedangkan mengenai kenyataan dinilai cukup baik sebanyak 46 orang atau 66.67% dengan skor 138, baik 17 orang atau 24.64% dengan skor 68, sangat baik 5 orang atau 7.25% dengan skor 25, sangat tidak baik 1 orang atau 1.45% dengan skor 2 dari jumlah responden sebanyak 69 orang. Ini memberikan arti bahwa indikator ketepatan karyawan dalam pelayanan sangat penting bagi pelanggan dan kenyataan pelayanan yang mereka terima dinilai baik.

## B. Analisis Rata-Rata Harapan dan Kenyataan Kualitas Pelayanan

**Tabel 13. Nilai Harapan dan Kenyataan Per Pertanyaan**

No	Pertanyaan	Harapan	Kenyataan	Gap
1	<b>Responsiveness</b>			
	-Kecepatan karyawan dalam pelayanan	4,56	3,58	<b>-0,98</b>
	-Ketepatan karyawan dalam pelayanan	4,54	3,62	<b>-0,92</b>
2	-Keramahan karyawan dalam pelayanan	4,52	3,83	<b>-0,69</b>
	<b>Reliability</b>			
3	-Kemampuan dalam menangani masalah	4,61	3,58	<b>-1,03</b>
	<b>Empaty</b>			
4	-Penanganan terhadap masalah pelanggan	4,60	3,55	<b>-1,05</b>
	-Kemudahan untuk bertemu pimpinan	4,26	3,83	<b>-0,43</b>
	<b>Assurance</b>			
5	-Kesopanan dan keramahan karyawan	4,61	3,83	<b>-0,78</b>
	-Ketepatan dalam waktu pelayanan	4,62	3,34	<b>-1,28</b>
	-Karyawan dapat memberikan keyakinan	4,75	3,83	<b>-0,92</b>
	<b>Tangible</b>			
	-Kebersihan Ruang Kantor Samsat Lutra	4,30	3,33	<b>-0,97</b>
	-Kenyamanan Kantor Samsat Luwu Utara	4,40	3,13	<b>-1,27</b>
	-Penampilan Karyawan Samsat Lutra	4,40	3,34	<b>-1,06</b>

Sumber: dari hasil pengolahan data

**Tabel 14. Nilai GAP Harapan dan Kenyataan**

No	Dimensi	Harapan	Kenyataan	Gap
1	<i>Responsiveness</i>	4,54	3,68	-0,86
2	<i>Reability</i>	4,61	3,58	-1,03
3	<i>Emphaty</i>	4,43	3,69	-0,74
4	<i>Assurance</i>	4,66	3,67	-0,99
5	<i>Tangible</i>	4,37	3,27	-1,10

Sumber: dari hasil pengolahan data

Interpretasi per dimensi atas dasar pernyataan. Dari penilaian terhadap harapan dan kenyataan, bahwa terdapat pelayanan yang diberikan masih dibawah harapan.

### 1. *Responsiveness*

Pada dimensi *Responsiveness*, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan pada kantor Samsat Luwu Utara dari semua pernyataan yang ada masih belum dapat memberikan kepuasan seperti

yang diharapkan pelanggan, karena dari ketiga faktor yang ada terdapat nilai GAP yang berbeda tetapi GAP yang paling tinggi terdapat pada pernyataan kecepatan karyawan dalam melayani pelanggan yaitu sebesar (-0.98) belum bisa memenuhi harapan pelanggan dengan total skor (4.56) sedangkan kenyataan yang ada masih kurang cepat dalam melayani pelanggan dengan skor nilai (3.58) hendaknya pimpinan bisa memberikan pengarahan dan memprioritaskan lagi dalam kecepatan pelayanan untuk memenuhi kepuasan pelanggan.

## **2. Reliability**

Pada dimensi *Reliability*, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan pada kantor Samsat Luwu Utara, dari semua pernyataan yang ada masih belum dapat memberikan kepuasan seperti yang diharapkan pelanggan, karena dari faktor yang ada terdapat skor nilai GAP (-1,03).

## **3. Emphaty**

Pada dimensi *Emphaty*, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan pada kantor Samsat Luwu Utara dari semua pernyataan yang ada masih belum dapat meberikan kepuasan seperti yang diharapkan oleh pelanggan, karena dari kedua faktor tersebut terdapat skor GAP tertinggi (1,05) pada pernyataan penanganan terhadap masalah pelanggan, sehingga perlu meningkatkan kemauan dan kemampuan karyawan dalam menangani setiap masalah yang dihadapi pelanggan sehingga dapat memberikan rasa puas.

## **4. Assurance**

Pada dimensi *Assurance*, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan pada kantor Samsat Luwu Utara dari semua pernyataan yang ada masih belum dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan, karena dalam ketiga faktor yang ada masih terdapat skor GAP tertinggi (-1,28) pada pernyataan ketepatan waktu dalam pelayanan, untuk itu kantor Samsat harus lebih meningkatkan ketepatan waktu pelayanan untuk dapat meberikan kepuasan terhadap para pelanggan.

## **5. Tangibel**

Pada dimensi *tangible*, faktor-faktor yang memepengaruhi kepuasan pelanggan pada kantor Samsat Luwu Utara masih belum dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan karena masih terdapat skor GAP tertinggi (-1,27) pada pernyataan kenyamanan kantor sehingga kenyamanan kantor perlu ditingkatkan agar dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan.

**Tabel 15. Perangkingan Nilai Rata-Rata Pernyataan & Harapan**

No	Harapan	Rangking	No	Kenyataan	Rangking
1	4, 26	13	1	3, 13	1
2	4, 30	14	2	3, 33	2
3	4, 40	15.5	3	3, 34	3.5
4	4, 40	15.5	4	3, 34	3.5
5	4, 52	17	5	3, 55	5
6	4, 54	18	6	3, 58	6.5
7	4, 56	19	7	3, 58	6.5
8	4, 60	20	8	3, 62	8
9	4, 61	21.5	9	3, 83	10.5
10	4, 61	21.5	10	3, 83	10.5
11	4, 62	23	11	3, 83	10.5
12	4, 75	24	12	3, 83	10.5
<b>N1=12</b>		R1=222	<b>N2=12</b>		R2 = 78

Sumber: dari hasil pengolahan data

Dari hasil ranking pada tabel 15 kemudian nilai ranking setiap pernyataan dihitung dengan menggunakan *The Mann-Whitney U Test*.

$$\begin{aligned}
 1) \quad U1 &= n1.n2 + \frac{n1(n1 + 1)}{2} - R1 \\
 &= 12.12 + \frac{12(12 + 1)}{2} - 222 \\
 &= 144 + 78 - 222 \\
 &= 0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 U2 &= n1.n2 + \frac{n2(n2 + 1)}{2} - R2 \\
 &= 12.12 + \frac{12(12 + 1)}{2} - 78 \\
 &= 144 + 78 - 78 \\
 &= 144
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2) \quad &\text{Rata-rata distribusi sampling untuk U Test} \\
 \mu &= \frac{n1.n2}{2}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{12 \cdot 12}{2}$$

$$= 72$$

3) Standar Error Untuk U Test

$$\sigma_U = \sqrt{\frac{n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1)}{12}}$$

$$= \sqrt{\frac{12 \cdot 12 (12 + 12 + 1)}{12}}$$

$$= \sqrt{\frac{3600}{12}}$$

$$= 17.32$$

4) Uji Hipotesis

Ho :  $\mu_1 = \mu_2$

H1 :  $\mu_1 \neq \mu_2$

Tidak ada perbedaan (GAP) nilai rata-rata terhadap Harapan dan kenyataan Kantor Samsat Luwu Utara  
 Ada perbedaan (GAP) nilai rata-rata terhadap harapan dan Kenyataan Kantor Samsat Luwu Utara Untuk mengetahui daerah penerimaan hipotesis, maka dihitung Z dengan U:

$$Z_1 = \frac{U_1 - \mu_U}{\sigma_U}$$

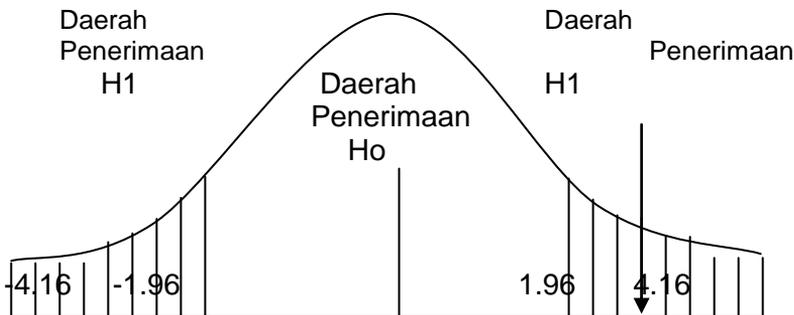
$$= \frac{0 - 72}{17.32}$$

$$= -4.16$$

$$Z_2 = \frac{U_2 - \mu_U}{\sigma_U}$$

$$= \frac{144 - 72}{17.32}$$

$$= 4.16$$



Kesimpulan : Terima H1, tolak Ho

Berarti ada perbedaan yang signifikan antara nilai harapan dan kenyataan pada kantor Samsat Luwu Utara karena dari hasil Z hitung  $= -4.16$  dan  $4.16$ , maka kedua titik berada diluar daerah penerimaan  $H_0$ . Daerah penerimaan  $H_0$  dengan menggunakan  $\alpha = 0.5\%$  adalah  $-1.95$  sampai dengan  $1.96$ , oleh karena Z tabel berada diluar daerah penerimaan  $H_0$  maka hipotesa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya ada perbedaan antara harapan dan kenyataan pelanggan pada kantor Samsat Luwu Utara.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang didapat dari uraian dan analisis yang ada, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai harapan pelanggan terhadap kualitas pelayanan pada kantor Samsat Luwu Utara untuk *dimensi Responsiveness* sebesar  $4.54$ , *dimensi Reability* sebesar  $4.61$ , *dimensi Emphaty* sebesar  $4.43$ , *dimensi Assurance* sebesar  $4.66$ , dan *dimensi Tangible* sebesar  $4.37$ . Nilai kenyataan pelanggan terhadap kualitas pelayanan pada kantor Samsat Luwu Utara untuk *dimensi Responsiveness* sebesar  $3.68$ , *dimensi Reability* sebesar  $3.58$ , *dimensi Emphaty* sebesar  $3.69$ , *dimensi Assurance* sebesar  $3.67$ , dan *dimensi Tangible* sebesar  $3.27$
2. Nilai kesenjangan (GAP) kualitas pelayanan dari kantor Samsat Luwu Utara untuk *dimensi Responsiveness* sebesar  $-0.86$ , *dimensi Reability* sebesar  $-1.03$ , *dimensi Emphaty* sebesar  $-0.74$ , *dimensi Assurance* sebesar  $-0.99$ , dan *dimensi Tangible* sebesar  $-1.10$
3. Faktor faktor yang menyebabkan perbedaan (GAP) harapan dan kenyataan kualitas pelayanan kantor Samsat Luwu utara adalah:
  - a. Kemampuan dalam menangani masalah pelanggan dengan skor GAP  $(-1.03)$
  - b. Penanganan terhadap masalah pelanggan skor GAP  $(-1.05)$
  - c. Ketepatan dalam waktu pelayanan dengan skor GAP  $(-1.28)$
  - d. Kenyamanan kantor dengan skor GAP  $(-1.27)$
  - e. Penampilan karyawan dengan skor GAP  $(-1.06)$
4. Dari hasil pembuktian dengan menggunakan U Test didapat nilai Z hitung yaitu  $-4.16$  dan  $4.16$  Kedua titik berada diluar daerah penerimaan  $H_0$  dengan menggunakan  $\alpha = 0.5\%$  adalah  $-1.96$  sampai dengan  $1.96$ . Oleh karena nilai Z hitung berada diluar daerah penerimaan  $H_0$  maka hipotesa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya ada perbedaan antara harapan dan kenyataan pelanggan pada kantor Samsat Luwu Utara.

## **B. Saran**

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan bagi kantor Samsat Luwu Utara dalam memberikan pelayanan yang prima dibutuhkan suatu keunggulan kualitas pelayanan yang harus diberikan kepada pelanggan.

Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan antara lain :

1. Pihak kantor harus melakukan perbaikan terhadap ketidakpuasan yang dialami oleh para pelanggan. Faktor-faktor yang harus diperbaiki dan diperhatikan adalah seperti :
  - a. Kemampuan dalam menangani masalah pelanggan masih dinilai kurang dan perlu ditingkatkan.
  - b. Penanganan terhadap masalah pelanggan belum sesuai dengan harapan.
  - c. Ketepatan dalam waktu pelayanan masih belum sesuai dengan yang diharapkan.
  - d. Kenyamanan kantor Samsat Luwu Utara belum memenuhi harapan.
  - e. Penampilan karyawan dinilai kurang dan perlu ditingkatkan
2. Melakukan perbaikan dalam kualitas pelayanan berdasarkan Dimensi yang dinilai kurang dapat memenuhi harapan pelanggan Kantor Samsat Luwu utara.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Insturksi Bersama Menteri Pertahanan Keamanan, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan**, Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan, 2000
- Irawan, Handi. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Julita. **Menuju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas Pelayanan**. Dalam <http://www.manbisnis.tripod.com>. 9 Februari 2009. Jam 16.00
- J. Supranto. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid I, Edisi Keenam, Jakarta Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid II, Edisi Keenam, Jakarta Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Edisi Baru, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 1997. *Dasar dasar Pemasaran, Principle of Marketing* 7 e. Jilid 1, Jakarta : Prehalindo.

- Kotler, Philip. 1997. Manajemen Pemasaran: ***Analisa, Perencanaan, Implementasi dan Kontrol***, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Prentice-Hall.
- Kotler, Philip. (2000), ***Manajemen Pemasaran*** . Jilid 1 dan 2, Jakarta : Prehallindo
- Rangkuty, Freddy. 2002 ***Riset Pemasaran*** . Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- \_\_\_\_\_.(1997), ***Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan***, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Sugiono. 2005. ***Metode Penelitian Administrasi***, Edisi 13, Agustus. Bandung: Alfabeta
- Tjiptono, Fandy & Chandra, Gregorius. 2005. ***Service, Quality & Satisfaction***, Yogyakarta: ANDI.

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROTI PEMUDA DI KOTA PAREPARE**

**H. Abd. Azis Sangkala<sup>2</sup>**

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja serta untuk dapat membandingkan teori yang dikemukakan oleh penulis dengan kenyataan yang ada.*

*Kompensasi dimaksudkan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Produktivitas merupakan keseimbangan antara semua faktor yang akan memberikan hasil yang besar dgn usaha yang paling kecil. Pabrik roti Kota Parepare adalah merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang industri makanan, dimana perusahaan ini sangat memperhatikan tingkat produktivitas kerja karyawannya.*

*Selain upah/gaji karyawan perusahaan juga memberikan bonus dan komisi kepada karyawannya dengan memperhatikan beberapa hal seperti meningkatnya keuntungan perusahaan, tingkat prestasi karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan juga apabila target produksi perusahaan dapat dicapai. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, namun demikian pembahasan akan dibatasi pada penguatan produktivitas tenaga kerja dgn menganggap bahwa faktor-faktor lain sebagai masukan tidak berubah. Hal ini dilakukan dgn landasan pemikiran bahwa karyawan merupakan faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan karyawan dalam memanfaatkannya.*

### **PENDAHULUAN**

Dewasa ini, Indonesia dilanda krisis ekonomi yang berkepanjangan, berbagai tindakan dan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk keluar dari krisis ini namun kenyataannya masih belum mampu untuk mengatasinya.

Berbicara menyangkut perusahaan berarti tidak terlepas dari kegiatan perusahaan itu sendiri, kegiatan perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas karyawan yang terlibat pada kegiatan operasionalnya. Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin tinggi pula aktivitas karyawan, semakin besar aktivitas karyawan maka memberikan peluang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut,

---

<sup>2</sup> Dosen Jurusan Manajemen Univ. Muhammadiyah Makassar

maka perusahaan harus memperhatikan dengan baik para karyawannya karena manusialah yang paling mempunyai pengaruh paling penting terhadap peningkatan dari tujuan perusahaan tersebut.

Kompensasi sebagai motivasi dan produktivitas kerja tidak dapat dipisahkan karena itu pabrik roti pemuda yang merupakan salah satu perusahaan yang berusaha untuk dapat lebih produktif dalam berprestasi karena bila hal ini diabaikan oleh sang pemilik perusahaan, maka perusahaan akan ketinggalan dari pesatnya pesaing-pesaing dgn memanfaatkan berbagai macam ilmu dan teknologi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Pengertian Manajemen Personalia**

Pengertian manajemen sangat luas, sehingga dalam kegiatannya tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang seperti yang dikemukakan oleh Stoner yang dikutip oleh T. Hani Handoko yang mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian, upaya anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendapat lain tentang manajemen adalah G.R. Terry yang disadur oleh Winardi dalam bukunya *Azas-azas Manajemen* mengemukakan bahwa manajemen adalah sebuah khas terdiri dari tindakan-tindakan : perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang telah ditetapkan melalui kemampuan Sumber Daya Manusia serta sumber-sumber lain.

Sebagaimana diketahui bahwa, bagaimanapun sesederhana atau rumitnya suatu Badan Usaha atau organisasi maka manusia adalah merupakan factor terpenting. Manusia dalam menjalankan badan usaha memerlukan adanya peraturan dan ketentuan-ketentuan dan Badan Usaha tersebut untuk mengatur pelaksanaan kegiatan usaha sehingga efisiensi kerja dapat tercapai.

Menurut B. Plippo mengemukakan bahwa Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dengan demikian manajemen personalia adalah merupakan pencerminan dari pelaksanaan dasar manajemen dan tidak lain adalah merupakan pencerminan dan pelaksanaan dasar manajemen dan tidak lain adalah merupakan fungsi *actuating* (perusahaan) yang lebih menitikberatkan pada faktor tenaga kerja dimana merupakan pendelegasian wewenang oleh top manajer kepada semua manajer, bawahan sehingga pada akhirnya merupakan tanggung jawab semua manajemen.

### **b. Fungsi Manajemen Personalia**

Fungsi yang dimaksud menurut Flippo (1995:6) adalah sebagai berikut:  
Fungsi manajemen, yaitu :

1. Fungsi planning (perencanaan)
2. Fungsi organizing (pengorganisasian)
3. Fungsi pengarahan
4. Fungsi controlling (pengawasan)

Sedangkan fungsi-fungsi operasional meliputi :

1. Development (pengembangan)
2. Compensation (kompensasi)
3. Integration (pengintegrasian)
4. Procurement (pengadaan)
5. Maintenance (pengembangan pemeliharaan)
6. Separation (pemutusan)

### **c. Pengertian Motivasi**

Kata motivasi dapat diuraikan secara berbeda-beda oleh setiap orang. Hal ini disebabkan karena konseptualisasi yang berbeda-beda tentang fenomena tersebut. Motivasi disini sangat penting perannya karena untuk mencapai tujuan dari personil yaitu penyatuan antara tujuan perusahaan di satu pihak dan keinginan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Menurut M. Manullang (1981) memberikan pengertian motif dan motivasi secara terpisah. Motif adalah tenaga pendorong manusia untuk bertindak dengan cara tertentu. Adapun yang mendasari timbulnya suatu motivasi adalah adanya kebutuhan hidup manusia, yang terdiri atas dua, yaitu:

1. Kebutuhan primer, adalah suatu dorongan untuk mencapai kepuasan, kebutuhan hidup, misalnya kebutuhan akan makan, minum, perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan sekunder, atau motif sekunder adalah motif yang timbul karena adanya cita-cita, misalnya untuk mencapai kedudukan dalam masyarakat, dan sebagainya.

### **d. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sarana untuk memotivasi karyawan dan juga merupakan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi sering diartikan sama dengan upah, tetapi sesungguhnya kompensasi tidaklah sama dengan upah meskipun upah adalah bagian dari kompensasi.

Kompensasi merupakan pemberian pembayaran financial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Kompensasi secara umum tidak lebih dari suatu carapengadaan dan pemberian balas jasa yang layak kepada karyawan guna tercapainya tujuan

perusahaan. Untuk melaksanakannya, pemberian balas jasa ini tergantung pada lingkungan dimana perusahaan ini beroperasi dan kondisi keuangan perusahaan. Dalam pemberian kompensasi, selain diperhatikan tingkat jabatan dan juga perlu diperhatikan sejauhmana prestasi kerja diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

#### **e. Landasan Kebijakan Pengupahan**

Berbagai pengertian upah yang dikemukakan oleh para ahli ekonomi pada dasarnya belum terdapat pengertian yang pasti dan diterima secara umum, beberapa pengertian dibawa ini sengaja ditulis agar diperoleh gambaran yang lebih luas tentang upah dan pengupahan. Asumsi menurut Jhon Soeprihanto (1994 : 31), yaitu :

- a. Menurut Pillpo  
Upah adalah harga untuk jasa-jasa yangtelah diberikan seseorang kepada orang lain.
- b. Menurut Prof. Dr. F. M. Van Der Ven  
Upah diartikan lebih luas yaitu sbagai tujuan objek kerja ekonomis.
- c. Menurut Prof. Imam Supomo, SH  
Upah adalah pembayaran yang diterimah baruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.
- d. Menurut Hadi Purwanto  
Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan atau tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.
- e. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional  
Upah adalah suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dimulai dalam uang yang ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang, peraturan dan dibayarkan atas dasar perajjian kerja antara pemberian kerja dan penerimaan kerja.

#### **f. Sistem Pengupahan**

Adapun Jhon Soeprihanto (1994:35) mengemukakan ada 4 sistem upah yaitu :

Sistem upah prestasi kerja. Karena besar kecilnya upah tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai karyawan dan waktu kerja.

1. Sistem upah menurut lama waktu kerja

Sistem upah ini disebut juga sistem upah waktu karena kualitas upah didasarkan pada lamanya waktu yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Sistem upah menurut lamanya dinas atau senioritas.

Sistem upah ini menganut lama dinas dengan latar belakang pemikiran bahwa sistem ini akan menarik kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, semakin senior seseorang karyawan dalam perusahaan akan semakin mantap kerjanya, sebaliknya bagi karyawan yang muda, prestasi cukup menonjolkan merasa tidak diperlukan secara tidak adil dan kecewa karena biasanya pimpinan hanya melihat masa kerjanya bukan dengan kemampuan. Sistem ini akan terasa adil jika dikombinasikan dengan prestasi kerja.

3. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini berusaha untuk menyesuaikan tingkat upah dengan kebutuhan hidup karyawan yang mencerminkan dalam besarnya keluarga, ini tergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah tersebut.

#### **g. Pengertian Gairah Kerja (Morale)**

Tingkat semangat kerja (Morale) ini merupakan suatu ukuran untuk kemampuan manajemen dan memenuhi kebutuhan karyawan dalam memberi insentif yang mendorong karyawan dan bukan mengintegrasikan tujuan karyawan dengan perusahaan. Perusahaan dan karyawannya mempunyai semangat kerja tinggi dan mempunyai nilai absensi yang minim, keluhan sedikit, rendahnya perputaran tenaga kerja dan tidak adanya alasan pribadi yang lain, sehingga semangat kerja yang baik ini menguntungkan karyawan.

Adapun gairah kerja tinggi, semangat kerja adalah baik dan karyawan termotivasi, tapi semangat kerja dapat pula rendah. Semangat kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor-faktor berubah-ubah tergantung pada dasarnya semangat kerja itu erat hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan karyawan, dan apabila keadaan kerja itu sudah memenuhi kebutuhan maka semangat kerja cenderung jadi baik.

Dengan demikian para karyawan akan merasa senang dan puas sebab mereka merasa bahwa pimpinan mereka memperhatikan. Untuk menciptakan morale yang tinggi perlu diciptakan atau dipenuhi lebih dahulu perasaan kepada karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan, teman sekerja dan dengan imipinannya, jadi diutamakan di sini masalah kesenangan dan kepuasan kerja.

#### **h. Pengertian Produktivitas**

Menurut S. P. Siagian (1982 : 154) memberikan pengertian bahwa Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dan hasil sarana dan prasarana yang tersedia dalam menghasilkan luaran (output) bahkan kalau mungkin yang semaksimal".

Adapun pendapat lain mengenai produktivitas yang dikemukakan oleh J. Rianto (1968: 1) mengemukakan “Produktivitas adalah manusia menggunakan alam membuat barang dan jasa yang diperlukan untuk hidup”.

Masalah utama yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam rangka menambah efisien dan efektivitas perusahaan untuk sebagian kalangan. Produktivitas sering diartikan sebagai lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu yang benar, pengorganisasian serta otomatis untuk mendapatkan hasil dengan cepat dan lebih banyak.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Perkembangan Jumlah Karyawan**

Oleh karena itu Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare dalam melaksanakan misinya tidak terlalu banyak memanfaatkan sumber daya manusia (karyawan).

Berikut ini disajikan perkembangan jumlah karyawan selama empat tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Perkembangan Jumlah Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare Tahun 2004-2007**

<b>Tahun</b>	<b>Perkembangan Jumlah Karyawan</b>
<b>2004</b>	<b>20</b>
<b>2005</b>	<b>20</b>
<b>2006</b>	<b>20</b>
<b>2007</b>	<b>20</b>

Sumber : Pabrik Roti Pemuda, 2008

Dengan melihat tabel di atas, maka Pabrik Roti Pemuda dalam menjalankan kegiatannya tidak pernah meningkat jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kualitas tenaga kerja bukan sebagai penentu keberhasilan perusahaan, akan tetapi kemungkinannya sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan.

### **B. Analisis Kebijakan Pemberian Kompensasi**

Pemberian balas jasa (kompensasi) merupakan suatu alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, karena adanya kebutuhan karyawan yang harus diusahakan sedapat mungkin dipenuhi tanpa mengakibatkan kemampuan dan suatu perusahaan.

Balas jasa atau kompensasi diberikan secara benar atau sesuai dengan keinginan karyawan, maka ada suatu kecenderungan bahwa karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Dilihat dari tabel II, terlihat bahwa perusahaan tiap tahunnya tidak meningkatkan jumlah karyawannya, meskipun demikian gaji yang diberikan kepada karyawan selalu mengalami kenaikan, hal ini dilakukan oleh pihak manajemen agar dapat memberikan atau menaikkan jumlah tingkat kesejahteraan bagi karyawannya.

Tabel II  
Jumlah Gaji / Upah Karyawan  
Pada Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare  
Tahun 2004 — 2007

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Gaji	Jumlah Bonus	Total
<b>2004</b>	<b>20</b>	8.000.000	1.440.000	9.440.000
<b>2005</b>	<b>20</b>	12.000.000	1.920.000	13.920.000
<b>2006</b>	<b>20</b>	15.000.000	2.400.000	17.400.000
<b>2007</b>	<b>20</b>	18.000.000	3.120.000	21.120.000

Sumber : Pabrik Roti Pemuda, 2008

Untuk mempermudah dalam penganalisaan, maka berikut ini dijelaskan tabel tentang kompensasi rata-rata karyawan perhari sebagai berikut :

Tabel III  
Kompensasi Rata-rata Karyawan Perhari Pada Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare Tahun 2004-2007

Tahun	Kompensasi Karyawan Per Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kompensasi Rata-rata Per Orang Per Hari
<b>2004</b>	9.440.000	<b>20</b>	320	3.000
<b>2005</b>	13.920.000	<b>20</b>	315	4.000
<b>2006</b>	17.400.000	<b>20</b>	310	6.000
<b>2007</b>	21.120.000	<b>20</b>	325	8.000

Sumber : Pabrik Roti Pemuda, 2008

### **C. Analisis Produktivitas Karyawan**

Sebagaimana diketahui bahwa perusahaan mempunyai arah dan sasaran yang terencana dan salah satunya adalah tercapainya sasaran peningkatan produktivitas dan terpenuhinya tenaga kerja yang profesional yang dibutuhkan, dan cara yang ditempuh oleh perusahaan adalah melalui kebijaksanaan pemberian kompensasi.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan jumlah keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan (input) persatuan waktu. Pengertian ini mengandung cara atau metode pengukuran cara teoritis dapat dilakukan dengan mudah tetapi dalam

prakteknya sukar untuk dilaksanakan terutama karena sumber daya manusia yang berbeda untuk menghasilkan output tersebut. Dalam pembahasan lebih lanjut penulis akan mencoba mengukur tingkat produktivitas karyawan dengan cara membandingkan antara total hasil produksi dengan jumlah karyawan, sebelum melakukan perhitungan produktivitas karyawan, maka terlebih dahulu perlu diketahui perkembangan hasil produksi perusahaan empat tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel IV  
Daftar Perkembangan Jumlah Produksi  
Dan Perkembangan Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda  
Tahun 2004-2007

Tahun	Produksi		Total Produksi	Jumlah Karyawan
	Tawar	Manis		
2004	40.210	44.630	84.840	20
2005	44.250	48.000	92.250	20
2006	49.250	53.125	102.345	20
2007	60.020	65.200	125.220	20

Sumber : Pabrik Roti Pemuda, 2008

Dan untuk mempermudah penganalisaan, maka penulis mengambil produktivitas rata-rata karyawan perharinya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V  
Produktivitas Rata-rata Karyawan Per hari  
Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare  
Tahun 2004-2007

Tahun	Produktivitas	Jumlah Hari Kerja	Produktivitas Rata- rata/Orang/Hari
2004	4.242	320	13,2
2005	4.613	315	15,0
2006	5.117	310	16,5
2007	6.261	325	19,2

Sumber : Pabrik Roti Pemuda Setelah Diolah, 2008

#### **D. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Pabrik Roti Pemuda**

Sistem kompensasi mempunyai arti yang sangat penting dan dominasi pada sikap dan perilaku karyawan, masalah ini menjadi sangat penting karena merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja.

Dengan mengacu pada tabel VI, maka berikut ini dapat dilakukan analisis regresi dan korelasi kompensasi dengan produktivitas karyawan Pabrik Roti Pemuda sebagai berikut:

Tabel VI  
 Hubungan Kompensasi Dengan Tingkat Produktivitas Kerja  
 Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare  
 Tahun 2004-2007

Tahun	Rata-rata Kompensasi (X)	Rata-rata Produktivitas (Y)	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
2004	3.000	13,2	55.994,4	17.994.564	174,2
2005	4.000	15,0	69.195,0	21.279.769	225,0
2006	6.000	16,5	84.430,5	26.183.689	272,2
2007	8.000	19,2	120.211,2	39.200.121	369,0
Jumlah	21.500	63,9	329.831,1	104.658.143	1.040,4

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008

### 1. Metode Regresi Linear Sederhana

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana:

$$n = 4$$

$$\sum X = 21.500$$

$$\sum Y = 63,9$$

$$\sum XY = 359.700$$

$$\sum X^2 = 129.250.000$$

$$\sum Y^2 = 1.040,4$$

$$b = \frac{4(359.700) - (21.500)(63,9)}{4(129.250.000) - (21.500)^2}$$

$$b = \frac{64.950}{54.750.000} = 0,0012$$

$$\bar{X} = 21.500 : 4 = 5.375$$

$$\bar{Y} = 63,9 : 4 = 15,97$$

$$a = Y - bX$$

$$= 15,97 - 0,0012 (5.375)$$

$$\begin{aligned} &= 15,97 - 6,45 \\ &= 9,34 \end{aligned}$$

Jadi Y merupakan nilai taksir (estimasi) dan nilai X dan Y itu merupakan observasi, sedangkan nilai b sebesar 0,0012 merupakan koefisien regresi yang memberikan suatu arti bahwa perubahan variabel X = besarnya kompensasi akan menyebabkan terjadinya perubahan variabel Y = produktivitas sebesar 0,0012 karena nilai b = 0,0012 ternyata positif, maka ada kecenderungan bahwa tiap perubahan sebesar balas jasa akan mempunyai dampak pada peningkatan dan menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

## 2. Metode Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

dimana :

$$\begin{aligned} n &= 4 \\ \Sigma X &= 21.500 \\ \Sigma Y &= 63,9 \\ \Sigma XY &= 359.500 \\ \Sigma X^2 &= 129.250.000 \\ \Sigma Y^2 &= 1.040,4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r &= \frac{4(359.700) - (21.500) (63,9)}{\sqrt{4(129.250.000) - (21.500)^2} \sqrt{4(1.040,4) - (63,9)^2}} \\ &= \frac{64.950}{7.399,3 (8,85)} \\ &= \frac{64.950}{65.483,8} \\ &= 0,99 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh koefisien korelasi adalah sebesar 0,99 atau berada dekat 1, atau hubungannya sangat kuat, ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan tingkat produktivitas karyawan adalah positif, artinya ada hubungan antara kompensasi dengan tingkat produktivitas karyawan pada Pabrik Roti Pemuda Parepare.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan dalam pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh Pabrik Roti Pemuda di Kota Parepare khususnya dalam bentuk gaji/upah beserta tunjangan-tunjangan lainnya, sudah efektif dalam rangka merangsang kegairahan kerja karyawan.
2. Dalam pembahasan mengenai korelasi diperoleh data yang sempurna, yaitu = 0,99. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat dan positif yaitu artinya hubungan antara pemberian kompensasi dengan tingkat produktivitas kerja karyawan sangat kuat pada perusahaan Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare.

### **B. Saran**

Setelah menyimpulkan hasil analisis, maka penulis memberikan saran-saran yaitu:

1. Kebijaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja yang memperlihatkan hubungan yang positif, sehingga diharapkan kepada Pimpinan Perusahaan agar dapat mempertahankan kebijakan ini kalau perlu ditingkatkan lagi
2. Pihak perusahaan hendaknya juga memperhatikan dan mengadakan pendekatan dengan para karyawannya, sehingga dapat diketahui apa kemauan dan keinginan mereka, hal ini dimaksudkan agar kinerja karyawan tetap terjaga.
3. Perusahaan perlu pula memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang lain selain kompensasi, misalnya santunan pengobatan, pemeliharaan rumah, pemberian kendaraan, pemberian pakaian dinas dan sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex Nitisemito, 1991. *Manajemen Personalialia, (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan k3-3 edisi ke-9, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- J. Rianto, 1989 *Produktivitas dan Ekonomi Jepang*, UI-Press, Jakarta
- Plippo, Edwin. B, 1995, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Jilid Dua, Erlangga, Jakarta.

- Ranupandoyo Hejjarahman, Suad Husnan, 1990. *Manajemen Personalia* Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, S.P. 1982. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Soprihanto Jhon, 1994. *Azas-azas Manajemen*, terjemahan Winardi, cetakan keempat, Bandung.
- Stauss Sayles, 1991, *Manajemen Personalia (sesi Manusia dan Organisasi)*, Cetakan Pertama, Kanisius, Jakarta.
- Susilo Martoyo, 1992. *Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi*
- T. Hani Handoko. 1985. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo, Jakarta.

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS  
LAPANGAN KELUARGA BERENCANA.  
(Studi Kasus pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga  
Berencana Kabupaten Poso)**

**Oleh : Edi Jusriadi<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan : (1). Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh variabel sanksi hukum (X1), disiplin (X2), penghargaan (X3), lingkungan kerja(X4), pendidikan dan pelatihan (X5) terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso, (2). Mengkaji faktor yang dominan memengaruhi kinerja penyuluh KB pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja penyuluh KB pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso dengan tingkat signifikansi  $F_{0,027}$ , di mana  $f_{hitung} (4,927) > f_{tabel} (2,37)$ , nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,761, Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,600, dengan tingkat pengaruh variasi perubahan variabel bebas 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Faktor lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja penyuluh KB di Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso, dengan taraf signifikansi sebesar 0,575, di mana nilai  $t_{hitung} 2,537 > t_{tabel} 1,671$ .*

**A. Latar Belakang**

Masalah kependudukan memerlukan perhatian dan penanganan yang seksama, lebih sungguh-sungguh, dan berkelanjutan. Pertumbuhan penduduk secara nasional sebesar 1,5%, sedangkan pertumbuhan penduduk Kabupaten Poso pada Tahun 2000 sebesar 232.765 jiwa sebelum terjadi kerusuhan, setelah terjadi kerusuhan Tahun 2005 menurun menjadi 178.815 jiwa, Tahun 2006 meningkat menjadi 180.279 jiwa, Tahun 2007 sebesar 180.311 jiwa, dan Tahun 2008 188.176 jiwa (BPS 2008). Pertumbuhan penduduk Kabupaten Poso sebelum kerusuhan cukup tinggi, akan tetapi setelah kerusuhan mengalami penurunan hingga Tahun 2008, hal ini disebabkan oleh kondisi Kabupaen Poso yang tidak kondusif karena terjadinya kerusuhan, mengakibatkan banyak penduduk pribumi dan pendatang yang mulanya tinggal di Kabupaten Poso memilih mengungsi/meninggalkan Kabupaten Poso dengan alasan keamanan, akhirnya penduduk yang mulanya mengungsi sementara

---

<sup>3</sup> Dosen Jurusan Manajemen Univ. Muhammadiyah Makassar

memilih untuk tidak kembali lagi ke Poso. Akan tetapi walaupun demikian kondisinya, angka pertumbuhan penduduk di Kabupaten Poso masih masuk dalam kategori tinggi karena setiap tahun pertumbuhan penduduk sebesar 1,7%. Angka pertumbuhan penduduk Kabupaten Poso 1,7% setiap tahun disebabkan terjadinya transmigrasi dan minimnya pemahaman masyarakat tentang fungsi dan manfaat KB, sekitar 75% pemahaman masyarakat Kabupaten Poso menganggap KB itu tabuh, dan masih teropsesi dengan simbolik bahwa semakin banyak anak semakin banyak rezeki serta masih banyak yang menganggap KB tidak relevan dengan ajaran agama. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan memperkuat pelaksanaan Program Keluarga Berencana Nasional, terutama bagi keluarga miskin yang tidak mampu mengakses pelayanan. Keluarga Berencana (KB) merupakan program sosial dasar yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu bangsa, khususnya menyiapkan kualitas sumber daya manusia (SDM), Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera menyebutkan bahwa pendewasaan usia perkawinan, pengaturan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga, serta peningkatan kesejahteraan keluarga untuk mewujudkan keluarga kecil, bahagia, sejahtera, sebagai bagian integral pembangunan kualitas sumber daya manusia. Hal ini merupakan upaya strategis untuk mengendalikan jumlah penduduk dan meningkatkan kesejahteraan menuju keluarga kecil berkualitas harus dilanjutkan bahkan lebih ditingkatkan pelaksanaannya dengan mendayagunakan sumber daya manusia.

Fenomena yang dialami Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana antara lain : (1). Jumlah petugas lapangan Keluarga Berencana (KB) relatif kecil dibanding dengan jumlah wilayah dan luas wilayah. (2). Tingkat pendidikan petugas lapangan KB relatif rendah (3). Faktor motivasi seperti sanksi hukum, disiplin kerja, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan terhadap petugas lapangan KB sangat diharapkan dari seorang pimpinan (kepala dinas) demi suksesnya program KB.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso ?. 2. Faktor apakah yang dominan memengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso?.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat di rumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso.
2. Untuk mengetahui faktor yang dominan memengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu menjadi acuan dan perbandingan hasil dengan penelitian saat ini adalah: 1. Penelitian yang dilakukan oleh **Muhammad Isa (2004)**, dengan judul “ Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan lima variabel yaitu (X1) insentif, (X2) promosi jabatan, (X3) penghargaan, (X4) kondisi dan sarana, (X5) pendidikan dan pelatihan, dari kelima faktor motivasi ternyata variabel pendidikan dan pelatihan yang dominan memengaruhi kinerja petugas lapangan keluarga berencana Kabupaten Soppeng, dengan metode analisis regresi linear berganda, dan populasi 25 penyuluh KB. 2. Penelitian yang dilakukan oleh **Muliati (2005)**, dengan judul Pendekatan Motivasi dan Layanan dalam Pengukuran Kinerja Dinas Kebersihan Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan lima variabel yaitu (X1) berwujud, (X2) keandalan (X3) ketanggapan, (X4) kepastian/jaminan, (X5) empati, dari kelima faktor motivasi kaitanya dengan kinerja layanan ternyata variabel empati yang dominan memengaruhi kinerja Dinas Kebersihan Kabupaten Maros, dengan metode analisis regresi linear berganda, dan sample 56 KK .

### **B. Pengertian Motivasi**

Motivasi baik yang sumbernya intrinsik maupun ekstrinsik merupakan dorongan atau daya penggerak manusia dalam melakukan suatu aktivitas. Hasibuan (1999:92) bahwa, motivasi tidak dapat dipaksakan karena motivasi itu muncul dari setiap individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Setiap manusia memiliki karakter atau perilaku yang berbeda-beda ada orang yang tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, ada juga memiliki kemampuan tetapi tidak memiliki kemauan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dan ada orang memiliki kemampuan serta kemauan yang sangat besar untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dari ketiga perilaku manusia peranan motivasi sangat penting sebagai stimulus bagi manusia dalam setiap aktivitasnya. Martiyo (1990:137), menyatakan bahwa motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan Winardi (2001:2)

menyatakan bahwa, motivasi adalah hasil yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Siagian (1995:138) berpendapat motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dalam menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Wahjosumidjo (1987:174) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan intraksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi.

Koontz (1980:115), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan di dalam diri seseorang yang mendorong dan menggerakkan perilaku guna mencapai tujuan. Sedangkan Gibson (1984:185), menyatakan bahwa motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk mengembangkan dorongan yang timbul di dalam diri seseorang. Motivasi individu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

1. Kebutuhan pribadi
2. Tujuan dan persepsi seseorang atau kelompok tertentu.
3. Dengan apa kebutuhan-kebutuhan direalisasikan

Nawawi (1999:351) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan sesuatu secara sadar untuk bertindak sesuai apa yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan. Salim (2006:86) berpendapat bahwa, faktor motivasi berhubungan langsung dengan isi pekerjaan yang meliputi:

1. Pencapaian prestasi
2. Penghargaan atas prestasi
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pertanggungjawaban
5. Kemajuan
6. Pertumbuhan

### **C. Teori Motivasi**

Hedjrachman (1993:205) berpendapat bahwa, pada garis besarnya motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Motivasi Positif adalah suatu proses untuk mencoba memengaruhi orang lain agar mau menjalankan apa yang kita inginkan/perintahkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
2. Motivasi Negatif adalah suatu proses yang memengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan.

Kedua jenis motivasi tersebut bisa saja diterapkan dengan memperhatikan tingkat kebutuhan pemakai. Keberhasilan suatu motivasi dapat

di lihat dari hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, umumnya pemberian motivasi positif memberikan peningkatan semangat, mengurangi kesulitan, tetapi peningkatan semangat tidak cukup, karena masih perlu dikaji tingkat produktivitasnya.

#### **D. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses dalam suatu fungsi. Timple (1999:34) berpendapat bahwa kinerja sebagai akumulasi tiga elemen yaitu: 1. Tingkat Keterampilan yaitu sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis untuk menghasilkan kinerja. 2. Kondisi Eksternal, kondisi ini menggambarkan pengaruh dari luar guna yang dapat mendukung produktivitas pegawai. Kinerja dapat dilihat pada tingkat produktivitas dengan parameternya harus melalui tahapan penilaian kinerja, adapun kegunaan penilaian kinerja adalah: 1. Untuk mengukur potensi kerja pegawai, 2. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dalam promosi jabatan dan pemberian penghargaan. 3. Untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan, metode kerja, struktur organisasi, dan sebagai mediator untuk menentukan keputusan pada masa yang akan datang.

Objektivitas dalam penilai kinerja dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil, di mana hasil penelitian dituangkan dalam Daftar Panilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Adapun unsur-unsur penilaian adalah:

- a. Kesetiaan yaitu ketaatan dan pengabdian terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas.
- c. Tanggung jawab yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- d. Kejujuran yaitu ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai.
- e. Kerja sama yaitu kemampuan seseorang bekerja secara team guna mencapai tujuan yang ditetapkan.
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar mau bekerja berdasarkan apa yang kita perintahkan.

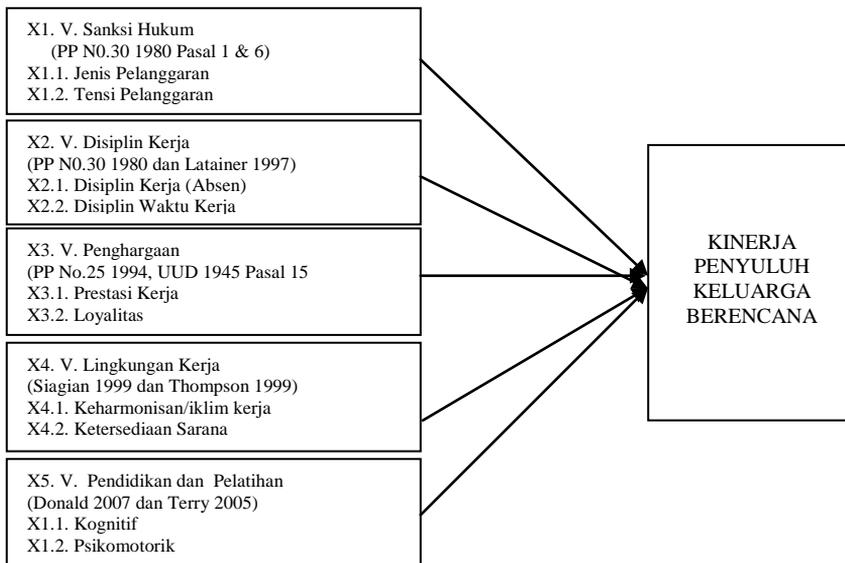
Furtwengler (1999:26) menyatakan bahwa kinerja adalah upaya aktivitas dalam menghasilkan output yang optimal berdasarkan pengembangan kerja yang terarah, terorganisir, dan berkesinambungan. Sedangkan Suryadi (2000:72) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses pelaksanaan tugas pokok yang cepat, mudah, dan terjamin, sebagai bentuk dari suatu tugas yang harus di emban dan di pertanggung jawabkan sebagai wujud kemampuan kerja yang dimiliki. Prabu (2000:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **E. Kerangka pikir**

Program Keluarga berencana Nasional merupakan salah satu program untuk meningkatkan kualitas penduduk dan mutu sumber daya manusia, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1992 tentang kependudukan dan keluarga sejahtera telah diupayakan melalui peningkatan kepedulian dan peran serta masyarakat terhadap kelahiran, pendewasaan usia kawin, dan peningkatan ketahanan keluarga. Kerangka pikir ini memberikan gambaran hubungan antar variabel sebagaimana dijelaskan dalam gambar.

**Gambar II Kerangka Pikir**



### **F. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Faktor motivasi yang terdiri atas sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana (KB) pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso.

2. Faktor pendidikan dan pelatihan dominan memengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana (KB) pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso terhadap para penyuluh yang bekerja di 18 kecamatan, 156 desa dan kelurahan.

### **B. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Data Primer adalah data yang diperoleh melalui hasil wawancara, observasi, dan kuesioner. Sedangkan Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber eksternal objek seperti dokumentasi/arsip seperti buku, laporan, jurnal, majalah, dan karya ilmiah.

### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah penyuluh keluarga berencana (KB) pada Kantor Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso, dengan jumlah penyuluh sebanyak 25 orang,

### **E. Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression analysis*) dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2004:56):

$$Y_i = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

#### **Keterangan:**

$Y_i$	: Kinerja
$X_1$	: Sanksi hukum
$X_2$	: Disiplin kerja
$X_3$	: Penghargaan
$X_4$	: Lingkungan kerja
$X_5$	: Pendidikan dan pelatihan
$b_1 - b_5$	: Koefisien regresi parsial
$b_0$	: Konstanta
$e_i$	: Faktor kesalahan (standar error)

## HASIL PENELITIAN

### A. Wilayah Kerja Penyuluh KB

Gambaran awal tentang objek penelitian dapat dilihat pada tabel I sebagai berikut :

**Tabel I**  
**Wilayah kerja Penyuluh KB dan Jumlah Penduduk Kab. Poso**

No	Kecamatan	Jumlah Desa/Kel	Jumlah Penduduk	Luas Wilayah KM2
1	Pamona Selatan	12	16.580	399,86
2	Pamona Barat	5	7.834	272,16
3	Pamona Tenggara	9	7.068	487,40
4	Pamona Utara	20	27.830	1.174,66
5	Pamona Timur	12	8.668	701,95
6	Lore Selatan	8	5.327	569,49
7	Lore Barat	6	2.054	428,20
8	Lore Utara	7	9.600	864,61
9	Lore Tengah	8	4.121	976,37
10	Lore Timur	4	3.854	423,87
11	Lore Peore	5	2.464	327,87
12	Poso Pesisir	14	17.885	437,39
13	Poso Pesisir Selatan	8	8.518	563,06
14	Poso Pesisir Utara	9	14.891	623,47
15	Poso Kota	4	17.250	12,80
16	Poso Kota Selatan	5	7.321	27,62
17	Poso Kota Utara	6	10.925	20,04
18	Lage	14	15.986	401,43
<b>Jml</b>		<b>156</b>	<b>188.176</b>	<b>8.712,25</b>

Sumber : BPS Kab. Poso 2008

Berdasarkan tabel di atas diberikan gambaran secara umum tentang kondisi dan wilayah kerja Penyuluh KB Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso dengan wilayah kerja di 18 kecamatan, 156 desa/kelurahan dengan jumlah penduduk keseluruhan 188.176 jiwa dengan kuantitas penyuluh 25 orang. Berdasarkan data di atas ditunjukkan porsi ketersediaan penyuluh keluarga berencana di Kabupaten Poso yang tidak seimbang dengan beban kerja berdasarkan luas wilayah, di mana rata-rata setiap penyuluh menangani atau wilayah kerja 6 – 7 Desa/Kelurahan. Sehingga persentase keseimbangan hanya 16% antara ketersediaan penyuluh dengan beban kerja berdasarkan wilayah kerja berarti kekurangan penyuluh masih ada

84%. Dalam konteks efektivitas dan efisiensi seharusnya setiap desa ditangani oleh satu orang penyuluh.

## B. Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64% laki-laki, 36 % perempuan, dan tingkat pendidikan penyuluh S1 24%, diploma 32%, SMA 44%, sedangkan tingkat usia penyuluh antara 20-30 tahun sebanyak 12%, 30-40 sebanyak 28%, 40-65 sebanyak 60%.

## C. Deskripsi Hasil Uji Instrumen

### 1. Regresi Linear Berganda

Hasil analisis secara kuantitatif regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 19**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t-hitung	Tingkat Signifikasi
Konstanta	2,983		0,801	0,433
Sanksi Hukum	0,278	0,334	2,154	0,049
Disiplin	0,442	0,481	2,416	0,026
Penghargaan	0,306	0,273	2,019	0,033
Lingkungan Kerja	0,575	0,548	2,537	0,013
Pendidikan dan Pelatihan	0,546	0,428	2,298	0,021
F <sup>-hitung</sup> = 4,927				
Sig. = 0,027				
R = 0,761				
R <sup>2</sup> = 0,600				
Std. Error = 2,83574				

Sumber : Data Setelah Diolah, 2009.

#### a. Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan tabel 19 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,761, hal ini ditunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara kinerja sebagai variabel tergantung, dan sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas.

#### b. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,600, hal ini berarti bahwa variasi perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh sanksi

hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dijelaskan oleh variabel lain.

c. Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel 19 dengan memperhatikan koefisien setiap variabel maka dapat di rumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,983 + 0,278 X_1 + 0,442 X_2 + 0,306 X_3 + 0,600 X_4 + 0,546 X_5$$

Persamaan linier tersebut diketahui bahwa *a* (*intercept*) adalah sebesar 2,983, di mana nilai tersebut mempunyai arti bahwa jika sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan diberlakukan pada pegawai maka disiplin kinerja meningkat sebesar 2,983.

**2. Uji F (Uji secara bersama-sama)**

Uji *f* dilakukan untuk menguji pengaruh sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai (*Y*). Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan tabel 19 diketahui tingkat signifikansi *f* 0,027 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,927 sedangkan nilai  $f_{tabel} = 2,37$ , dengan demikian dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} (4,927) > f_{tabel} (2,37)$ , berarti ada pengaruh signifikan secara simultan sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Data kuantitatif tersebut dapat dideskripsikan bahwa kelima faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh KB.

**3. Uji t (Uji secara parsial)**

Uji *t* dilakukan untuk menguji sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja (*Y*). Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ) masing-masing variabel bebas. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan tabel 19, koefisien regresi variabel sanksi hukum ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,278, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,154  $> t_{tabel}$  sebesar 1,671, pada tingkat kepercayaan 95%, maka sanksi hukum mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja. hal ini setelah melalui proses wawancara di dapatkan informasi bahwa implementasi aturan kaitanya dengan pemberian sanksi hukum dapat memengaruhi kesadaran pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, walaupun variabel sanksi hukum kecil pengaruhnya oleh karena, penyuluh KB merupakan jabatan fungsional yang bekerja bukan didasarkan pada jam kantor akan tetapi ukuranya adalah ketersediaan laporan yang didapat di lapangan. Variasi sanksi hukum mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang berarti setiap sanksi hukum sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,278 dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap konstan.

Koefisien regresi variabel disiplin ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,442, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,416 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,671. pada tingkat kepercayaan 95%, maka disiplin mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja. hal ini setelah melalui proses wawancara di dapatkan informasi bahwa variabel disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja sebab orang yang disiplin dalam bekerja maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Variasi disiplin mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang berarti setiap penambahan disiplin sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,442 dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap konstan.

Koefisien regresi variabel penghargaan ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,306, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,019 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,671. pada tingkat kepercayaan 95%, maka penghargaan mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja. hal ini setelah melalui proses wawancara di dapatkan informasi bahwa bentuk penghargaan baik finansial maupun non finansial cukup efektif dalam memotivasi penyuluh dalam bekerja. Variasi penghargaan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang berarti setiap penambahan penghargaan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,306 dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap konstan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) adalah sebesar 0,575, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,537 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,671. pada tingkat kepercayaan 95%, hal ini setelah melalui proses wawancara didapatkan informasi bahwa ketersediaan sarana dan prasarana kerja khususnya motor dan alat komunikasi sangat memengaruhi motivasi penyuluh dalam bekerja, karena mengingat luas wilayah kerja yang sulit dijangkau maka keberadaan kendaraan/motor sangat membantu efektivitas dan efisiensi kerja bagi penyuluh, karena pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan lapangan. Variasi lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang berarti setiap penambahan lingkungan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,575 dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap konstan.

Koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_5$ ) adalah sebesar 0,546, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,298 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,671. pada tingkat kepercayaan 95%, maka pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja. hal ini setelah melalui proses wawancara didapatkan informasi bahwa selain ketersediaan sarana dan prasarana kerja khususnya motor dan alat komunikasi kompetensi (pendidikan dan keterampilan) memeran peranan yang penting dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat tentang keluarga berencana, sehingga tingkat pengetahuan dan wawasan penyuluh akan memudahkan masyarakat dalam memahami eksistensi Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso. Variasi pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang berarti setiap penambahan pendidikan dan pelatihan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,546 dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap konstan.

Berdasarkan data di atas bahwa variabel sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh, akan tetapi memiliki besaran pengaruh yang bervariasi. Dari besar koefisien regresi dari masing-masing variabel, nampak bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja seperti (lingkungan kerja kondusif, hubungan penyuluh KB dengan kepala Dinas, dan hubungan penyuluh KB dengan masyarakat harmonis) sebesar 0,575 merupakan variabel yang nilainya paling besar dibandingkan koefisien regresi variabel bebas lainnya, sehingga lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang dijabarkan dalam tesis ini maka yang menjadi simpulan adalah: 1. Faktor sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja penyuluh KB di Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso, dengan tingkat signifikansi  $F_{0,027}$ , di mana  $f_{hitung} (4,927) > f_{tabel} (2,37)$ , nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) adalah sebesar 0,761, Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,600, dengan tingkat pengaruh variasi perubahan variabel bebas 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. 2. Faktor lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja penyuluh KB di Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso, dengan taraf signifikansi sebesar 0,600, di mana nilai  $t_{hitung} 2,537 > t_{tabel} 1,671$ . artinya hipotesis penelitian ditolak.

### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan di atas maka disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja penyuluh KB di Kabupaten Poso, maka peranan faktor sanksi hukum seperti sanksi berat, sedang, dan ringan bagi penyuluh yang mangkir dari tugas, disiplin kerja seperti disiplin waktu kerja dalam bentuk absensi kehadiran dan disiplin kerja dalam bentuk tingkat produktivitas kerja, penghargaan berupa promosi jabatan, fasilitas, satyalencana bagi penyuluh yang berprestasi, dari 25 penyuluh KB ada 5 orang yang pernah mendapat penghargaan sebagai penyuluh teladan tingkat nasional, lingkungan kerja seperti iklim kerja dan ketersediaan sarana operasional, pendidikan dan pendidikan seperti kognitif dan psikomotorik perlu terus di kembangkan demi tercapainya kinerja yang optimal dan untuk efektivitas dan efisiensi kerja penyuluh KB maka ketersediaan sarana dan prasarana perlu dilengkapi agar penyuluh bisa bekerja lebih mudah dalam melakukan komunikasi dengan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 1997. *Regresi Linnear*, Cet 1, BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Anonim, 2002, *Modul Pembinaan Disiplin PNS*. Departemen Dalam Negeri RI, Jakarta.
- , 2002, *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS*. Departemen Dalam Negeri RI, Jakarta.
- , 2002, *Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1994 tentang Satya Lencana bagi PNS*. Modul Pembinaan Disiplin PNS, Departemen Dalam Negeri RI, Jakarta.
- , 2002, *Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1994 tentang Satya Lencana bagi PNS*. Modul Pembinaan Disiplin PNS, Departemen Dalam Negeri RI, Jakarta.
- , 2008, *Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahterah*. BKKBN. Sulawesi Tengah Palu.
- Furtwengglar, 1999. *Research Management in Performance*. American Assosiation, New York.
- Hasibuan, Malayu P, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrahman, Suad Husnan, 1993. *Manajemen Personalialia*, Ed. 4, BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik*. Gajah Mada. Yogyakarta.
- Prabu, Anwar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Rosdakarya, Bandung.
- Salim, Emil, 2006. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Siagian, Sondang P, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudjana, Nana, 1997. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Cet Ke-8, Sinar Baru, Bandung.
- Supranto, 2004. *Analisis Multivarian : Arti dan Interpretasi*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Suryadi, 2000. *Kinerja dalam Organisasi Pemerintahan*. PT Gunung Agung, Jakarta.
- Timple, Dale A, 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja"*. PT Gramedia, Jakarta.
- Winardi J, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, PT Raya Grafindo Persada, Jakarta.

## KRISIS EKONOMI GLOBAL DAN KEGAGALAN KAPITALISME

Oleh : Hasbiullah<sup>4</sup>

### ABSTRAK

*Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui krisis ekonomi yang terjadi akhir-akhir ini dan dampak yang ditimbulkan secara global, seperti kasus sub-prime mortgage (KPR perumahan di Amerika) atau kegagalan sistem kapitalisme yang diterapkan di Amerika yang berujung pada penyengsaraan rakyat.*

*Kompetisi adalah kata kunci globalisasi. Ini meliputi kompetisi dalam menghadapi hukum rimba, yang kuat akan menang sedangkan yang lemah akan tergilas.*

*Kata Kunci: Globalisasi, Kapitalisme, dan Krisis Ekonomi.*

### I. PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Das Kapital, inilah judul buku volume I hasil karya Marx (Karl Heindrich Marx) yang terbit tahun 1867 dan volume II terbit pada tahun 1885 (diselesaikan oleh sahabatnya Friedrich Engel karena Marx keburu meninggal pada tahun 1883) bahwa sistem liberal itu sangat buruk dan Marx melihat dari sisi ekonomi bahwa akumulasi kapital di tangan kaum kapitalis memungkinkan tercapainya pertumbuhan ekonomi yang tinggi, akan tetapi pembangunan dalam sistem kapitalis sangat bias terhadap pemilik modal. Marx meramal bahwa suatu masa sistem kapitalis akan hancur, bukan disebabkan oleh faktor-faktor lain, melainkan karena keberhasilannya sendiri. Sistem kapitalis dinilai Marx mewarisi daya *self destruction*, suatu daya dari dalam yang akan membawa kehancuran bagi sistem perekonomian liberal itu sendiri.

Krisis ekonomi global yang terjadi saat ini diawali dengan krisis keuangan di Amerika Serikat yaitu berawal dari krisis *sub-prime mortgage*, dimana penyaluran kredit perumahan (*mortgage*) dilakukan dengan ekspansif tanpa memperhatikan kehati-hatian (*prudential*). Dengan tingkat suku bunga yang rendah dan ekspektasi berlebihan akan kenaikan harga properti, mendorong lembaga keuangan untuk memberikan kredit kepada debitur yang sebenarnya tidak layak (*sub-prime*) dilihat dari sisi pendapatan, ataupun *track-record* perkreditannya. Dengan tingkat bunga yang rendah akibat turunnya suku

---

<sup>4</sup> Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi Fak. Syariah dan Hukum UIN Makassar

bunga Bank Sentral Amerika Serikat (*fed rate*) sekitar 1%, maka permintaan atas *mortgage* tersebut melonjak dan mendorong kenaikan harga properti jauh melebihi perkiraan.

Hal tersebut mendorong lembaga keuangan semakin ekspansif mencari tambahan dana untuk mendorong penyaluran *mortgage*, yaitu dengan menjual produk derivatif berbasis *mortgage* tersebut, seperti *Mortgage Back Securities (MBS)*, *Collateralized Debt Obligation (CDO)*, dan *Credit Default Swap (CDS)*. kepada lembaga keuangan lain dan investor baik melalui pasar modal ataupun langsung di seluruh dunia. Namun dengan berjalannya waktu dan naiknya suku bunga *The Fed (Fed rate)* sampai 5,25% pada tahun 2007, pembayaran pinjaman dari debitur *sub-prime* mulai tersendat dan akhirnya macet akibat ketidaklayakan dan ketidakmampuan mereka. Penjualan properti akibat pemiliknya tidak mampu membayar terus meningkat sehingga harga rumah mulai anjlok. Kombinasi hal-hal tersebut menyebabkan harga produk derivatif *mortgage* tersebut anjlok yang menyebabkan kerugian lembaga keuangan yang memiliki produk tersebut dan berakhir pada kebangkrutan lembaga-lembaga keuangan besar tersebut seperti *Bear & Stern*, *Freddi Mac*, *Fannie Mae*, *Indy Mac*, *Merril Lynch*, *AIG* sampai *Lehman Brother* yang diikuti oleh lembaga keuangan lain di dunia yang memiliki portofolio produk derivatif dari *mortgage* Amerika Serikat tersebut.

Hal tersebut menyebabkan kerugian besar-besar pada lembaga-lembaga keuangan di dunia, dan akhirnya merusak kredibilitas lembaga keuangan tersebut. Sentimen keraguan terhadap lembaga keuangan menyebabkan anjloknya pasar modal dunia termasuk di Indonesia, karena orang enggan memegang saham suatu perusahaan karena khawatir perusahaan tersebut 'terinfeksi' *sub-prime mortgage*.

Krisis keuangan yang terjadi tersebut menyebabkan pemerintah AS untuk mem-*bail-out* lembaga-lembaga keuangannya karena berpotensi pada rusaknya sektor keuangan secara keseluruhan dan merembet pada sektor riil yang akan berimbas pada meningkatnya pengangguran dan kemiskinan akibat PHK massal perusahaan-perusahaan yang bangkrut.

Proses pemulihan tersebut menyebabkan AS dan negara besar lainnya yang terkena dampak krisis tersebut menarik (*repatriasi*) dananya dalam jumlah yang sangat besar dari *emerging market* yang salah satunya Indonesia.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka masalah yang diajukan dalam pembahasan makalah ini adalah:

1. Apakah itu globalisasi dan perdagangan bebas.
2. Apa saja yang menjadi kegagalan globalisasi yang juga merupakan kegagalan kapitalisme.
3. Bagaimana cara mengatasi krisis ekonomi global

### C. Tujuan Penulisan

1. Menjelaskan Globalisasi dan Perdagangan Bebas.
2. Menjelaskan Kegagalan Globalisasi yang juga merupakan kegagalan Kapitalisme.
3. Menjelaskan cara mengatasi krisis ekonomi global.

## II. METODOLOGI ANALISIS

Untuk menjawab berbagai permasalahan yang ada maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Teknik Penulisan  
Dalam pelaksanaan penulisan ini menggunakan literatur dari berbagai sumber (data sekunder). Data sekunder adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen, literatur-literatur yang berhubungan dengan obyek penulisan.
2. Teknik analisis  
Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

## III. PEMBAHASAN

### A. Globalisasi dan Perdagangan Bebas

Istilah globalisasi sering diberi arti yang berbeda antara satu dengan lainnya, sehingga di sini perlu penegasan lebih dulu. Qodri Azizy memberi batasan bahwa globalisasi “pada prinsipnya mengacu pada perkembangan-perkembangan yang cepat di dalam teknologi komunikasi, transformasi, informasi yang bisa membawa bagian-bagian dunia yang jauh (menjadi hal-hal) yang bisa dijangkau dengan mudah.

Kini, dunia ini seolah tanpa memiliki lagi batas-batas wilayah dan waktu. Dibelahan dunia ini, antara satu Negara dengan Negara lain seperti tidak ada jarak dan batas lagi. Mobilisasi barang, jasa (*trade*), faktor produksi dan bahkan budaya antara satu negara dengan negara lain semakin intens, gejala inilah yang dikenal dengan *globalisasi*.

Dengan adanya globalisasi dan makin datarnya bumi ini, membuat jarak dan waktu tidak berpengaruh banyak dalam aktivitas manusia, baik itu menyangkut aktivitas ekonomi maupun aktivitas lainnya. Arus barang dan jasa serta faktor-faktor produksi berlangsung semakin intensif dan cepat, tak pernah berhenti. Dengan adanya globalisasi, dunia praktis menjadi pasar dan komunitas yang terintegrasi, sehingga di muka bumi ini ada kecenderungan hanya ada satu pasar yaitu pasar dunia (*world market*), baik untuk barang-barang perdagangan (*tradeables goods*) maupun jasa (*services*). Implikasi dari adanya globalisasi dan semakin datarnya bumi ini diantaranya adalah semakin tajamnya kompetisi. Kompetisi dalam dunia bisnis bergeser dari antar

perusahaan menjadi antar negara yang menyangkut *public sector, taxation, and quality of bureaucracy*.

Kompetisi adalah kata kunci globalisasi. Ini meliputi kompetisi dalam menghadapi hukum rimba, yang kuat akan menang sedangkan yang lemah akan tergilas.

Oleh karena itu, dalam menghadapi kompetisi ini, yang harus dilakukan adalah penyediaan SDM yang meliputi kesiapan mental dan sekaligus kesiapan kemampuan skill atau profesional.

Globalisasi merupakan isu yang dikembangkan Amerika Serikat yang dimulai dengan pembentukan kawasan perdagangan bebas seperti *North Amerika Free Trade Area (NAFTA)*, *Asia Pasific Economy Cooperation (APEC)*, *Asean Free Trade Area (AFTA)* dan lain-lain. Pasar bebas (*free market*) dan globalisasi merupakan dua hal yang tak bisa dipisahkan dan merupakan salah satu kebijakan Amerika Serikat yang dipaksakan kepada negara-negara lain dimuka bumi ini, terutama untuk negara-negara yang sedang berkembang. Dengan adanya pasar bebas, ekonomi satu negara tidak lagi bersifat tidak terpengaruh oleh ekonomi negara lain. Akibatnya ekonomi suatu negara terutama negara berkembang sangat tergantung pada ekonomi negara lain terutama pada ekonomi negara-negara kuat seperti Amerika Serikat. Sekarang timbul pertanyaan apakah dengan adanya globalisasi, ekonomi dunia akan semakin baik atau sebaliknya.

Ali Yafie dan Marsuki Usman mengemukakan bahwa perdagangan bebas berangkat dari apa yang dinamakan hambatan perdagangan, sedangkan globalisasi merupakan konsekuensi dari adanya kemudahan teknologi, informasi, dan komunikasi massa, yang dampaknya meluas pada bidang ekonomi, politik, sosial, dan budaya.

Globalisasi ekonomi yang dicanangkan oleh Amerika Serikat ke penjuru dunia, menurut Joseph E. Stiglitz menjadi lokomotif awal mula petaka kehancuran ekonomi dunia pada dekade 90-an. Kehancuran ekonomi dunia pada awal dekade 90-an tersebut ditandai dengan *euforia* kemunculan ekonomi baru (*new economy*) di Amerika Serikat dengan lonjakan produktivitas yang tinggi. Perusahaan-perusahaan *dot-com* di AS merevolusi cara masyarakat Amerika Serikat dalam berbisnis. Bahkan kemunculan ekonomi baru ini disejajarkan dengan revolusi industri dua abad yang lalu yang telah merubah atau mentransformasi perekonomian dari sektor primer ke sektor industri. Tapi kenyataannya, fenomena ekonomi baru tersebut justru disusul dengan kemerosotan (*bust*) pada akhir dekade 1990-an.

Menurut Stiglitz, kelemahan globalisasi pada era tahun 1990-an tersebut terletak dari sifat Amerika Serikat yang hipokrit. Perusahaan-perusahaan Amerika Serikat mendesak negara-negara lain untuk membuka pasar mereka selebar-lebarnya untuk produk-produk yang menjadi keunggulan mereka, tetapi justru mereka memberikan proteksi sektor-sektor yang menjadi keunggulan negara-negara lain terutama negara berkembang seperti sektor

maritim, sektor konstruksi dan sektor pertanian. Ketidakadilan, ketidakjujuran dan *imperialisme* ekonomi dari globalisasi ekonomi tersebut menyebabkan globalisasi ekonomi tersebut disebut-sebut sebagai *neo-liberalisme*.

## B. Kegagalan Globalisasi, Kegagalan Kapitalisme

Kenyataan bahwa manusia pada hakikatnya memiliki sifat serakah, rakus, egoistis, selalu ingin mementingkan diri sendiri. Ciri utama dari kapitalisme dan globalisasi (*neo-liberalism*) adalah Keserakahan. Menurut Joseph E. Stiglitz, krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia, dan negara ASEAN lainnya merupakan akibat dari gelembung ekonomi (*bubble economic*) karena pengaruh globalisasi pada awal tahun 90-an. Kenyataan menunjukkan bahwa, dengan globalisasi ekonomi, dunia ini tidak menjadi lebih makmur, apalagi adil. Hal ini terjadi semata-mata karena kapitalisme menjelma menjadi *neo-liberalisme*. Agenda globalisasi tetap bergerak pada formula, pelanggaran dominasi politik dan ekonomi oleh AS dan Inggris. Ia merupakan *imperealisme model baru* yang mentereng dan mewah dengan mesin yang disebut *corporatocracy* yaitu korporasi, bank dan pemerintah secara bersama-sama menggunakan kekuatan finansial dan politik menuju kekuasaan global.

John Perkins menggunakan istilah itu untuk menunjukkan bahwa dalam rangka membangun imperium global, maka berbagai korporasi besar, bank, dan pemerintahan bergabung menyatukan kekuatan finansial dan politiknya untuk memaksa masyarakat dunia mengikuti kehendak mereka.

Hal tersebut menandakan imperealisme tidak pernah berakhir. Globalisasi dan energinya pada mekanisme pasar yang gagal menggeliat bersama dalam faham *neo-liberalisme* yang telah terbentuk sejak awal tahun 1990-an. Implikasi dari globalisasi yang mengarah pada pelanggaran dominasi politik dan ekonomi pada satu kekuatan mengakibatkan lembaga-lembaga keuangan internasional menjadi rujukan utama bagaimana negara-negara Dunia Ketiga harus menjalankan politik pembangunan mereka.

Globalisasi ekonomi dan kapitalisme menciptakan ekonomi gelembung (*bubble economic*) yang mudah pecah dan jika pecah berakibat pada hacurnya ekonomi banyak negara termasuk Amerika Serikat yang merupakan negara pertama yang menggunakan kapitalis sebagai suatu sistem ekonomi, dan juga ekonomi negara-negara kecil dan negara-negara berkembang.

Amerika sebagai negara super power (politik dan Ekonomi) yang mencetuskan globalisasi dengan konsep kapitalis yang menjelma menjadi neo-liberalisme melalui mesin *corporatocracy* tersebut telah terbukti lebih banyak menyengsarakan masyarakat dunia dibandingkan dengan mensejahterakannya.

Krisis keuangan di Amerika yang dipicu oleh kredit macet yang dibiayai oleh perusahaan Fannie Mae dan Freddie Mac di bidang properti (*subprime mortgage*) selanjutnya menyebabkan rontoknya bursa efek di seluruh dunia. Krisis keuangan tersebut dipicu oleh macetnya kredit perumahan di AS.

Macetnya kredit tersebut disebabkan karena *tingginya bunga* yang harus mereka bayar yaitu dari 1% menjadi 5,25%. Krisis ekonomi bukan hanya kali ini saja terjadi. Krisis ekonomi yang besar pernah terjadi pada tahun 1929 yang dikenal dengan *Great Depression*, kemudian diikuti krisis-krisis lain pada tahun 80-an, tahun 90-an dan sekarang tahun 2008. Dari fakta tersebut terlihat bahwa krisis tersebut merupakan kejadian yang akan selalu terjadi secara siklus, dan ada kecenderungan siklus tersebut makin pendek waktunya.

Selain *tingginya suku bunga*, maka *spekulasi* dan tingkat keuntungan yang berlebihan yang diambil oleh perusahaan-perusahaan properti di Amerika Serikat menambah semakin besarnya kredit macet yang terjadi. Karena adanya *spekulasi* yang tinggi menyebabkan munculnya ekonomi biaya tinggi (*high cost economy*). Harga minyak yang mencapai 140 dollar AS per barelnya bukan karena adanya peningkatan pada permintaan atau turunnya penawaran tetapi disebabkan karena *spekulasi*. *Tingginya harga minyak* tersebut merupakan bukti bahwa *spekulasi* mempunyai peran yang besar dalam krisis ekonomi yang terjadi selama ini.

lan kapitalisme dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan negara. Karena itu, Dalam sistem ekonomi kapitalis, aktivitas ekonominya didasarkan pada mekanisme pasar. Penyerahan aktivitas ekonomi mengikuti mekanisme pasar sudah merupakan konsep yang benar. Namun demikian dalam prakteknya, mekanisme pasar yang terjadi bukan dipengaruhi oleh kekuatan permintaan dan penawaran tetapi lebih banyak disebabkan karena adanya estimasi yang berlebihan (*spekulasi*) dalam memperoleh keuntungan, kerakusan/ketamakan pelaku ekonomi terutama para kapitalis. Kerakusan, ketakutan merupakan akibat yang ditimbulkan dari sistem kapitalis. Hal ini tercermin dari prinsip dasar dan filosofi dari sistem ekonomi kapitalis tersebut yaitu filosofis individualistis. Filosofi individualistis mendorong orang dan bahkan negara untuk mementingkan diri sendiri dan tidak peduli dengan orang atau negara lain.

Kelemahan lain dari kapitalis dan globalisasi ini yaitu menjadikan uang sebagai komoditi dan alat *spekulasi* dalam perekonomian. Karena uang sebagai komoditi maka, nilai uang tidak lagi sesuai dengan nilai riilnya. Selain itu uang mempunyai fungsi sebagai alat produksi (uang dapat menghasilkan uang) melalui bunga yang dilakukan oleh bank. Bank merupakan mesin utama dalam sistim ekonomi kapitalis. Mesin kedua dari sistim ekonomi kapitalis adalah pasar modal yang notabene lebih bersifat *spekulatif*, dan nilai saham lebih banyak ditentukan oleh opini pemilik modal. Pasar bursa selama ini tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap sektor riil, bahkan cenderung bersifat semu sehingga pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh pasar bursa menjadikan pertumbuhan ekonomi seperti balon (*bubble economic*) yang setiap saat mudah pecah/kempes.

Bukti-bukti di atas seperti macetnya kredit *subprime mortgage*, tingginya suku bunga, adanya spekulasi yang tinggi dan pasar bursa yang bersifat seperti gelembung memperkuat bukti kegagalan kapitalis bukanlah suatu sistem ekonomi yang segala-galanya. Kapitalis lebih cenderung menimbulkan perbedaan yang makin besar antara yang kaya dengan yang miskin serta melanggengkan kemiskinan.

### C. Solusi Mengatasi Krisis Ekonomi Global.

Dari fakta-fakta yang telah diungkapkan di atas, maka globalisasi ekonomi dan kapitalisme ternyata tidak mampu mensejahterakan masyarakat dunia. Kelemahan kapitalis merupakan kelemahan globalisasi, dan kegagalan globalisasi membuktikan kegagalan kapitalis. Kegagalan kapitalis ini tercermin dari terjadinya krisis keuangan global saat ini. Krisis keuangan global ini disebabkan, antara lain:

1. Adanya kredit macet karena ketidaklayakan penerima *subprime mortgage* dan tingginya suku bunga yang ditetapkan.
2. Adanya spekulasi yang tinggi yang memperparah krisis ekonomi.
3. Pasar bursa tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap perkembangan sektor riil, karena bursa yang dipasarkan lebih banyak merupakan turunannya (*derevatif*) dan tidak dapat dikontrol serta lebih bersifat spekulatif seperti judi.
4. Uang dijadikan komoditi sehingga nilai uang tidak pernah stabil sehingga berdampak pada ekonomi yang tidak stabil pula.

Karena itu, untuk mengatasi agar ekonomi dapat berkembang dan mengalami pertumbuhan yang stabil, maka penyebab kegagalan kapitalis di atas harus dieliminir. Untuk mengeliminir dan bahkan meniadakan penyebab dari kegagalan kapitalis tersebut, maka solusi yang dapat dijadikan obat bagi krisis ekonomi yang bersifat siklis tersebut, adalah:

1. Menggunakan sistim perbankan yang mengharamkan bunga (menggunakan sistim perbankan syariah).
2. Mengurangi transaksi ekonomi yang bersifat spekulatif seperti *secondary market*, meniadakan penjualan produk turunan (*derevatif product*) dari pasar bursa seperti perdagangan Indeks dll.
3. Menjadikan uang hanya sebagai alat tukar dan pengukur nilai, serta kembali menggunakan uang yang dijamin oleh mas dan membuat uang mas seperti dinar dan dirham, selain itu tidak menjadikan uang sebagai komoditi.

### III. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:Krisis ekonomi global yang terjadi adalah akibat dari kegagalan sistem kapitalisme, di mana sistem ini sangat bias terhadap pemilik modal, sehingga

hanya ada beberapa orang saja yang menguasai jumlah uang beredar begitu besar di dunia.

1. Krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia, dan negara ASEAN lainnya merupakan akibat dari gelembung ekonomi (*bubble economic*) karena pengaruh globalisasi pada awal tahun 90-an.
2. Kenyataan menunjukkan bahwa, dengan globalisasi ekonomi, dunia ini tidak menjadi lebih makmur, apalagi adil. Hal ini terjadi semata-mata karena kapitalisme menjelma menjadi *neo-liberalisme*.
3. Globalisasi ekonomi dan kapitalisme menciptakan ekonomi gelembung (*bubble economic*) yang mudah pecah dan jika pecah berakibat pada hacurnya ekonomi banyak negara termasuk Amerika Serikat yang merupakan negara pertama yang menggunakan kapitalis sebagai suatu sistem ekonomi, dan juga ekonomi negara-negara kecil dan negara-negara berkembang.
4. Amerika sebagai negara super power (politik dan Ekonomi) yang mencetuskan globalisasi dengan konsep kapitalis yang menjelma menjadi neo-liberalisme melalui mesin *corporatocracy* tersebut telah terbukti lebih banyak menyengsarakan masyarakat dunia dibandingkan dengan mensejahterakannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azizy, A. Qodri. 2004. *Melawan Globalisasi*. Pustaka Pelajar. Jogjakarta.
- Bank Indonesia. 2008. *Kajian Ekonomi Regional Triwulan III*. Jakarta.
- Deliarnov. 1997. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Rajawali Press. Jakarta.
- Perkins, John. 2005. *Confessions of an Economic Hit Man*. Terjemahan Bahasa Indonesia. PT Dinastindo Adiperkasa Internasional.
- Rais, M. Amien. 2008. *Agenda Mendesak Bangsa, Selamatkan Indonesia*. PPSK Press. Jakarta.
- Stiglitz, Joeph E. 2006. *Dekade Keserakahan, Era '90-an dan Awal Mula Petaka Ekonomi Dunia*. PT Cipta Lintas Wacana. Tangerang.

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP  
PEMBERIAN KREDIT KEPEMILIKAN RUMAH (KPR) PADA  
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.  
KANTOR CABANG PANAKKUKANG  
MAKASSAR**

Oleh:  
Naidah<sup>5</sup>

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat penghasilan dan umur terhadap pemberian kredit kepemilikan rumah (KPR) dan faktor yang paling dominan dalam pemberian kredit Kepemilikan Rumah pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pemberian KPR pada BRI Kanca Panakkukang Makassar memberikan keputusan/persetujuan kredit berdasarkan hasil analisis kredit secara kualitatif terhadap aspek-aspek perkreditan (5C) dan hasil analisis koefisien regresi antara tingkat penghasilan dengan umur, mempunyai hubungan yang positif. Beberapa dimensi (umur dan tingkat penghasilan) masing-masing saling mempengaruhi antara satu sama lainnya. Dimana perubahan naik/turunnya dimensi tingkat penghasilan dan umur terlalu berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan masih banyak pertimbangan-pertimbangan lain yang di nilai Bank dalam memberikan kredit.*

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Sektor perbankan telah menunjukkan peranan yang semakin penting di dalam menunjang pembangunan ekonomi nasional baik melalui fungsinya sebagai penghimpun dana dari masyarakat maupun sebagai lembaga keuangan yang dapat menyalurkan dana dalam bentuk kredit.

Dalam menjalankan fungsi pemberian kredit, bank menanggung suatu resiko dalam bentuk macetnya kredit sehubungan dengan pengambilan dan pembayaran bunganya. Untuk itu pihak bank dalam usaha pemberian kredit umumnya melakukan suatu analisis untuk menilai kelayakan suatu permohonan kredit. Analisis ini meliputi analisis data non keuangan agar pihak bank dapat menilai keabsahan dari suatu calon debitur, prospek dari usaha, sarana yang menunjang serta jaminan yang di berikan oleh calon debitur dan data keuangan

---

<sup>5</sup> Dosen Jurusan IESP Univ. Muhammadiyah Makassar

agar pihak bank dapat menilai posisi keuangan jangka pendek maupaun jangka panjang dari usaha calon debitur di lihat dari laporan keuanganya dan menilai kemampuan calon debitur dalam mengembaliakn kredit serta bunganya tepat pada waktunya.

Untuk mempekecil resiko tidak tertagihnya kredit yang diberikan kepada calon debitur, maka pihak bank mengadakan analisis terhadap berbagai aspek yang menyangkut bidang usaha calon debitur. Dalam analisis tersebut akan nampak bahwa calon debitur telah banyak atau layak diberikan kredit yang dibutuhkan. Pihak bank biasanya sudah dapat mengambil suatu kesimpulan jika perusahaan dianggap mampu menutupi kewajibannya dalam hubungannya dengan kredit yang akan diberiakn dan kemampuan perusahaan mendapatkan keuntungan dari aktivitasnya. Selain itu dari analisis ini akan terlihat kemampuan perusahaan calon debitur dalam pengumpulan piutangannya.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Penakkukang adalah salah satu lembaga perbankan yang turut membantu pemerintah menyediakan dana dalam bentuk kredit, salah satunya kredit kepemilikan rumah. Rumah merupakan kebutuhan primer sebagai tempat tinggal dengan harga dan biaya yang tidak sedikit. Untuk meringankan beban pembayaran pembelian rumah tersebut maka diperlukan pihak perantara (bank) yang akan memberikan kredit kepemilikan rumah dengan tujuan membantu nasabah atau debitur yang memerlukan dana untuk dapat memiliki rumah.

Demikian juga halnya dengan umur juga sangat mempengaruhi seseorang untuk mengajukan permohonan kredit. karena seseorang tidak akan diberikan kredit apabila umurnya lewat dari 60 tahun, begitu pula dengan tanggungan keluarga, apabila dalam keluarga terjadi suatu musibah dalam hal ini pemohon (debitur) meninggal dunia maka kreditnya di anggap lunas atau digantui rugi karena telah di jamin oleh asuransi sehingga nasabah merasa aman.

Namun dalam pelaksanaan perjanjian asuransi antara perusahaan asuransi denagn pihak nasabahnya tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Setiap perjanjian dilakukan mengandung prinsip-prinsip asuransi. Tujuannya adalah untuk menghindarti hal-hal yang tidak di inginkan di kemudian hari antara pihak asuransi dan nasabahnya.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh tingkat penghasilan dan umur terhadap pemberian kredit kepemilikan rumah (KPR) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakukang.
2. Faktor apakah yang paling dominan pengaruhnya dalam pemberian kredit Kepemilikan Rumah.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh tingkat penghasilan dan umur dalam pemberian Kredit Kepemilikan Rumah pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam pemberian Kredit Kepemilikan rumah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pengertian Bank**

Kata bank sebenarnya tidak asing lagi bagi kehidupan diperkotaan bahkan di pedesaan. Menyebut kata bank setiap orang selalu mengingatkan dengan uang, sehingga selalu saja ada anggapan bahwa yang berhubungan dengan bank selalu ada kaitannya dengan uang. Hal ini tidak salah, karena bank memang merupakan lembaga keuangan atau perusahaan yang bergerak dibidang keuangan. Sebagai lembaga keuangan bank menyediakan berbagai jasa keuangan dan bahkan merupakan kebutuhan utama bagi masyarakat setiap kali bertransaksi.

Pengertian bank yang di kutip berikut ini, pada dasarnya berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Kalaupun ada perbedaannya hanya nampak pada tugas usaha bank. Ada yang mengartikan Bank sebagai suatu badan yang tugas utamanya menghimpun dana dari pihak ketiga. Sedangkan pengertian lain mengatakan, bank adalah suatu badan yang tugas utamanya sebagai perantara untuk menyalurkan penawaran dan permintaan kredit pada waktu yang ditentukan dan adapula yang menyatakan bahwa bank adalah suatu badan usaha yang menciptakan kredit.

Dendawijaya (2005) mendefinisikan bahwa bank adalah suatu badan usaha yang tugas utamanya sebagai lembaga perantara keuangan (financial intermediaries), yang menyalurkan dana dari pihak yang berkelebihan dana (idle fund/surplus) kepada pihak yang membutuhkan dana atau kekurangan dana (deficit unit) pada waktu yang di tentukan.

Sedangkan menurut Suyatno, dkk (2001) menjelaskan bahwa bank adalah suatu jenis lembaga keuangan ;yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan mata uang, membiayai usaha-usaha perusahaan-perusahaan dan lain-lain.

Hasibuan mendefinisikan bahwa bank adalah dana usaha yang menghipung dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau betuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Begitu pentingnya dunia perbankan, sehingga ada yang beranggapan bahwa bank merupakan roda perekonomian suatu negara. Anggaran ini tentunya tidak salah, karena fungsi bank sebagai lembaga keuangan sanagtlah vital, misalnya dalam hal penciptaan uang, mengerdarkan uang, menyediakan uang untuk menunjang

kegiatan usaha, tempat mengamankan uang, tempat melakukan investasidan jasa keuangan lainnya.

## **B. Pengertian Kredit**

Kredit berasal dari kata Italia, *Credere* yang artinya kepercayaan yaitu kepercayaan dari kreditur bahwa debiturnya akan mengembalikan pinjaman beserta bunganya sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak. Tegasnya, kreditur percaya bahwa kredit itu tidak akan macet.

Menurut Hasibuan (2004;1) menjelaskan bahwa kredit adalah semua pinjaman yang harus dibayar kembali bersama bunganya oleh karena pinjaman sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

Menurut Rivai dan Vaithzal (2006;4), menyatakan bahwa kredit adalah penyerahan barang, jasa atau uang dari satu pihak (kreditur atau pemberi pinjaman) atas dasar kepercayaan kepada pihak lain (nasabah atau pengutang/borrower) dengan janji membayar dari penerima kredit kepada pemberi kredit pada tanggal yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Menurut Kasmir (2002;75), menyatakan bahwa dalam pemberian suatu fasilitas kredit mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Kepercayaan, yaitu suatu keyakinan pemberi kredit (bank) bahwa kredit yang diberikan baik berupa uang, barang atau jasa akan benar-benar diterima kembali di masa yang akan datang.
- b. Kesepakatan, yang dituuagkan dalam suatu perjanjian dimana masing-masing pihak menandatangani hak dan kewajibannya masing-masing.
- c. Jangka waktu, mencakup masa pengembalian kredit yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pihak bank dan nasabah.
- d. Resiko, dapat disebabkan oleh dua hal yaitu resiko kerugian yang diakibatkan nasabah senagja tidak mau membayar kreditnya padahal sebenarnya mampu, dan resio yang disebabkan karena nasaba tidak sengaja yaitu akibat terjadinya suatu musibah seperti bencana alam.
- e. Balas jasa, akibat dari pemberian fasilitas kredit, bank tentu mengharapkan keuntungan atas pembarian suatu kredit atau jasa tersebut dikenal dengan nama bunga bagi bank berdasarkan prinsip konvensional. Balas jasa tersebut dalam bentuk bunga, biaya provisi dan administrasi.

## **C. Pengertian Kredit Kepemilikan Rumah**

Beberapa orang memberikan pengertian atau devinisi KPR yang berbeda namun sebenarnya mengandung arti yang sama, perbedaannya hanya pada ruang lingkup dan penekanan saja. Ini adalah fasilitas untuk membeli dan memiliki rumah dengan melalui pendanaan atau kredit dari bank. KPR dianggap menguntungkan karena dapat memiliki rumah sendiri dengan cara kredit atau mencicil.

Prinsip KPR adalah membiayai terlebih dahulu biaya pembelian atau pembangunan rumah, dan dana untuk membayar balik dilakukan dengan

angsuran atau cicilan tersebut seiring berjalannya waktu, pengertian KPR pun saat ini telah berkembang menjadi lebih luas, tidak saja untuk pembelian rumah namun juga menyewa dan membangun rumah diatas tanah yang telah ada.

Ada juga yang mengartikan Kredit kepemilikan rumah (KPR) adalah suatu fasilitas kredit yang diberikan oleh perbankan kepada para nasabah perorangan yang akan membeli atau memperbaiki rumah.

Di beberapa bank pengertian KPR juga berbeda- beda, sehingga dalam pengelompokkan produk yang ingin ditawarkannya pun berbeda. Ada bank-bank yang mengakui bahwa pembelian rumah susun / rumah toko / apartemen / renovasi rumah sebagai pengelompokkan kedalam produk-produk kredit Kepemilikan rumah (KPR) dan ada pula yang tidak, jadi setiap bank memiliki pengertian produk KPR nya sendiri-sendiri. Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan definisi definisi KPR yaitu: "fasilitas pendanaan oleh bank untuk kepemilikan properti dimana pendanaan tersebut akan dibayar kembali oleh debitur dengan cara mengangsur kepada bank tersebut".

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam memperoleh data yang di butuhkan, penulis mengadakan penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang yang berlokasi di jln. Boulevard Ruko Jasper I No. 16 Makassar dan waktu penelitian kurang lebih 2 bulan.

### **B. Metode Pengumpulan Data**

1. Penelitian pustaka (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data melalui berbagai referensi dan buku-buku literatur yang erat kaitannya dengan masalah yang dibahas.
2. Interview yaitu mengadakan wawancara dan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

### **C. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan oleh penulis untuk menjawab pokok permasalahan adalah analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y = Nilai KPR

X1 = Umur

X2 = Tingkat Penghasilan

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Proses persetujuan kredit**

Proses persetujuan kredit meliputi rangkain kredit, yang di kelompokkan sebagai berikut:

#### **1. Permohonan kredit**

Proses pemberian kredit diawali dengan penelitian kesesuaian pasar sasaran, pembuatan kriteria resiko yang dapat di terimah (KPD), kriteria nasabah yang di terimah (KND), serta penetapan rencana pemasaran tahunan (RPT) yang di lanjutkan dengan pendaftaran permohonan kredit.

##### **a. Saat Pendaftaran**

1. Hal-hal yang perlu di perhatikan oleh calon debitur dan pihak bank.
  - a. Pendaftaran dilakukan di BRI Kantor Cabang Panakukkang setiap jam kerja.
  - b. Petugas BRI Kantor Cabang Panakukkang yang melayani pendaftaran permohona kredit adalah Account Officer (AO).
2. Urutan kegiatan yang dilakukan oleh Account Officer adalah sebagai berikut:
  - a. Memeriksa kelengkapan berkas calon debitur, antara lain:
    1. Surat permohona kredit
    2. Akte pendirian perusahaan yang merupakan lembaga yang secara resmi memohonkan kredit.
    3. Fotocopy identitas diri (KTP, Kartu keluarga, surat keterangan menikah bagi yang sudah menikah atau yang belum menikah).
    4. Nomor pokok wajib pajak (NPWP).perusahaan dan pribadi
    5. Surat izin usaha (SIUP, SITU, TDP, 56JMB) yang telah diperoleh dalam rangka pembangunan usaha maupun bisnis yang telah berjalan.
    6. Surat keterangan domisili dari perusahaan.
    7. Rekening perusahaan dari bank.
    8. Data laporan keuangan dari perusahaan.
    9. Khusus bagi golongan yang berpenghasilan tetap berlaku ketentuan tambahan, meliputi: Asli SK pengakuan pegawai tetap yang pertama dan yang terakhir, Asli kartu peserta TASPEN (bagi PNS), daftar pencarian gaji pegawai dan bukti-bukti lain yang di perlukan.
  - b. Melayani pendaftaran kredit dan menjelaskan secara jelas dan terperinci segala hal yang berkaitan dengan ketentuan kredit kepada calon debitur.
  - c. Meminta calon debitur untuk menjelaskan secara singkat tentang rencana /jenis usaha yang dilaksanakan oleh calon debitur.

- d. Meminta calon debitur untuk merincikan jenis jaminan/agunan kredit yang akan di berikan.
  - e. Menanyakan kepada calon debitur, berapa perkiraan besarnya permohonan kredit yang akan di ajukan beserta jangka waktu yang di kehendaki.
  - f. Meminta kepada calon debitur untuk mengisi formulir pendaftaran dan membubuhkan tanda tangan guna melengkapi hal-hal yang di sampaikan oleh calon debitur dan dapat dibantu oleh petugas ADK.
  - g. Mengisi formulir tanda terima pemilikan agunan 2 rangkap yang aslinya untuk calon debitur dan tinasannya untuk BRI Panakkukang.
  - h. Menyiapkan berkas kredit yang disebut berkas Surat Keterangan Permohonan Pinjaman (SKPP).
  - i. Melakukan analisis terhadap akitvitas usha calon debitur dari dua aspek yang ditentukan oleh Bank dan biasanya trgantung jenis kredit yang di usulkan, yaitu:
    1. Aspek Kualitatif, meliputi penilaian terhadap aspek-aspek prinsip perkreditan, yaitu Character, Capacity, Capital, Condition of Economy, dan Collateral (Analisis 5C).
    2. Aspek kuatitatif, meliputi analisis aspek keuangan yang bersumber dari laporan keuangan calon debitur yang terdiri dari:
      - a. Analisis rasio keuangan, meliputi rasio likuiditas, solvabilitas, aktivitas dan profitabilitas.
      - b. Analisis kebutuhan terhadap kredit Kepemilikan Rumah dengan menggunakan metode Working Capital Turn Over (WCTO).
- b. Setelah Pendaftaran
- 1) Pimpinan Cabang  
Kegiatan yang dilakukan oleh Pimpinan Cabang adalah sebagai berikut:
    - a. Setelah calon debitur melakukan pendaftaran SKPP dan melengkap dokumen-dokumen kredit, Pimpinan Cabang menerima berkas pengajuan kredit dari petugas administrasi kredit (ADK) dan memeriksa berkas SKPP.
    - b. Menyetujui permohonan berkas kredit yang di ajukan oleh calon debitur.
  - 2) Account Officer  
Kegiatan yang di lakukan oleh Account Officer adalah sebagai berikut:
    - a. Setelah berkas kredit diterima dari pimpinan cabang, maka Account Officer menyiapkan formulir-formulir pemeriksaan calon debitur.
    - b. Menandatangani penerimaan berkas kredit/SKPP pada register penyerahan SKPP.

## **2. Pengumpulan Data Usaha Dan Peninjauan Jaminan**

Setelah menerima berkas SKPP dari petugas administrasi kredit maka Account Officer melakukan pemeriksaan lapangan yang meliputi:

- a. Reputasi calon debitur di bidang usahanya.
- b. Aktifitas usaha calon debitur.
- c. Barang yang di jadikan sebagai jaminan atau agunan kepada bank.
- d. Memperhatikan tentang sikap kinerja karyawan untuk mengetahui apakah persyaratan-persyaratan kerja berjalan dengan baik atau tidak.
- e. Meneliti tentang pelaksanaan administrasi dan manajemen, bagaimana cara-cara penatabukuan kegiatan perusahaan, laporan-laporan perusahaan (bulanan, smester, atau tahunan) dan sebagainya.

## **3. Rekomendasi dan Penyusunan Kredit**

Setelah melakukan analisis terhadap aspek kualitatif dan kuantitatif, maka petugas Account Officer membuat rekomendasi dan penyusunan proposal kredit yang di ajukan calon debitur, meliputi:

- a. Kredit yang di usulkan yaitu:
  1. Besarnya pinjaman permohonan kredit yang diajukan.
  2. Rencana perluasan kredit.
  3. Kemampuan dana sendiri.
  4. Kemungkinan adanya kredit yang sedang dinikmati calon debitur dari Bank lain atau utang dagang dari pihak ketiga.
  5. Besarnya nilai agunan, yaitu seberapa besar nilai agunan tersebut dapat menutupi kredit yang diberikan.
  6. Jaminan kredit yang meliputi, jenis jaminan, pemilikinya, jumlah dan nilainya, serta cara pengikatannya secara hukum.

### **b. Jangka waktu dan pola angsuran**

Penentuan usulan mengenai lamanya jangka waktu dan pola angsuran kredit untuk calon debitur didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Pola pendapatan calon debitur.
  2. Kemampuan membayar kembali.
  3. Permintaan calon debitur.
  4. Besarnya kredit yang akan di berikan oleh Bank.
  5. Sektor ekonomi yang di biyai.
  6. Jangka waktu pengambilan (angsuran) Kredit.
  7. Jadwal pembayaran angsuran kredit dan pembayaran bunga kredit.
- c. Suku bunga kredit

Besarnya suku bunga kredit untuk penggunaan infestasi maupun modal kerja sesuai tingkat suku bunga yang berlaku.

## **4. Pemberian putusan kredit**

Proses putusan kredit di lakuakn oleh pejabat pemutus kredit yang mempunyai kewenangan dan limit putusan sesuai dengan PDWK

(Pendelegasian Wewenang Kredit). Sebelum pemberian putusan kredit, pejabat pemutus kredit wajib meneliti dan memastikan bahwa, dokumen-dokumen yang mendukung pemberian putusan kredit masih berlaku, lengkap, sah dan berkekuatan hukum. Urutan kegiatan yang harus di laksanakan dan diperhatikan oleh pejabat pemutus kredit yaitu sebagai berikut:

- a. Meneliti hasil pemeriksaan dan penilaian SKPP yang di lakukan oleh pejabat pemrakarsa/penganalisa atau perekomendasi.
- b. Apabila menurut pejabat pemutus kredit, hasil pemeriksaan pejabat pemrakarsa/penganalisa atau perekomendasi tersebut sudah benar, maka pejabat pemutus kredit dapat langsung memberikan putusan yang sesuai dengan PDWK-nya.
- c. Apabila pejabat pemutus kredit merasa ragu atau tidak sependapat dengan hasil pemeriksaan pejabat pemrakarsa/penganalisa atau perekomendasi, maka pejabat pemutus kredit dapat melakukan pemeriksaan ulang. Apabila setelah pemeriksaan ulang oleh pejabat pemutus kredit ternyata jumlah kredit yang diberikan lebih kecil, sama atau lebih besar dari jumlah yang di usulkan oleh pejabat pemrakarsa, maka SPKK tersebut dapat diputus oleh pejabat pemutus sesuai batas PDWK-nya, dengan disertai alasan-alasan yang kuat.

Ada tiga kemungkinan keputusan kredit yang dapat diambil oleh pejabat pemutus kredit yaitu:

- a. Permohonan ditolak karena dianggap tidak layak untuk dibiayai oleh Bank Penolakan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu:
  - 1) Usaha calon debitur yang tidak layak.
  - 2) Jaminan yang tidak memadai. Walaupun jaminan bukan merupakan pertimbangan yang paling utama bagi Bank dalam pemberian kredit, tetap saja jaminan merupakan pegangan Bank bila terjadi kredit macet.
  - 3) Reputasi pemohon/calon debitur yang tidak bagus di bidang usahanya. Bank menghendaki calon debitur yang memiliki karakter yang baik karena tanpa hal tersebut, bank akan dapat mengalami kesulitan dalam pengembalian kredit.
  - 4) Adanya masalah kebijakan bank tentang pemberian kredit.
    - a. Permohonan diterima sesuai dengan kondisi yang diajukan. Dalam hal ini maka seluruh kondisi pinjaman yang telah di negosiasikan sebelumnya (antara Account Officer dengan calon debitur) disetujui oleh komite pinjaman.
    - b. Permohonan kredit diterima dengan perubahan kondisi jumlah pinjaman, jenis pinjaman, struktur pinjaman, dan kondisi-kondisi pinjaman lainnya, seperti suku bunga, provisi, cara pengikatan jaminan, jangka waktu dan lain-lain.

Bila terjadi beberapa kemungkinan di atas, maka Account Officer harus mengadakan negosiasi kembali dengan calon debitur disertai pertimbangan-pertimbangan yang logis.

## **5. Pengumpulan Data Pelengkap**

Pada saat mengadakan pengumpulan data untuk analisis dan pengajuan kredit, Account Officer tidak mengumpulkan data yang dengan masalah legalitas (kecuali berhubungan dengan pinjaman). Bila permohonan kredit disetujui, Account Officer akan mengumpulkan data pelengkap agar dapat diadakan pengikatan kredit/jaminan.

Data yang di kumpulkan sebagai data pelengkap, antara lain:

- a. Fotocopy kartu identitas lainnya dari calon debitur dan suami/istri calon debitur bila telah berkeuarga.
- b. Fotocopy akta perkawinan bila telah berkeluarga dan bila ada. Bila tidak terdapat akta perkawinan, Account Officer akan meminta kartu keluarga untuk menunjukkan hubungan suami istri.
- c. Fotocopy SBKRI (Surat Bukti Kewarganegaraan Republik Indonesia) untuk pembuktian kewarganegaraan untuk calon debitur yang bukan penduduk asli.
- d. Surat ganti nama bila ada.
- e. Fotocopy NPWP untuk pinjaman di atas 100 juta bila calon debitur adalah pengusaha. Bila calon debitur adalah karyawan, diminta NPWP dari perusahaan tempat dia bekerja.
- f. Untuk calon debitur perusahaan, Account Officer harus melengkapi seluruh seluruh akta yang berhubungan dengan perusahaan tersebut, mulai dari akta pendirian perusahaan sampai akta perubahannya yang terakhir.

Disamping data tersebut, Account Officer juga akan meminta surat-surat asli dari jaminan kredit, misalnya BPKB untuk kendaraan, bilyet deposito dan lain-lain. Data tersebut diserahkan oleh Account Officer kegiatan pengikatan kredit untuk di pelajari. Keamanan Bank ditentukan oleh tingkat ketelitian bagian pengikatan kredit dalam mempelajari dokumen tersebut.

## **6. Pengikatan Kredit dan Jaminan**

Ditinjau dari cara pengikatan kredit dilakukan, dikenal pengikatan kredit secara Notaril, maksudnya adalah bahwa pengikatan kredit dilakukan dihadapan notaris yang ditunjuk Bank. Para debitur (dan penjamin bila ada) datang ke notaris untuk menandatangani akta perijinan kredit. Sebelum diadakan penandatanganan, notaris akan membacakan isi perjanjian kredit tersebut. Sedangkan pengikatan kredit secara bawah tangan adalah pengikatan kredit yang tidak dilakukan di hadapan notaris. Kedua jenis pengikatan memiliki kekuatan hukum yang berbeda, terutama dalam hal pembuktian. Pihak-pihak (dari pihak debitur) yang harus ikut menandatangani suatu perjanjian (pengikatan) kredit adalah:

- a. Debitur Bank sebagai pihak yang menikmati kredit. Bila debitur adalah perorangan, yang melakukan pengikatan adalah debitur itu sendiri. Bila debitur adalah badan usaha, perlu diperhatikan bentuk usaha debitur karena

hal tersebut berhubungan langsung dengan tanggung jawabnya terhadap kewajiban pihak ketiga.

- b. Penjamin bila ada, yaitu pihak yang ikut menjamin suatu pemberian kredit. Hal ini terjadi apabila pemilik jaminan yang dimasukkan ke Bank tidak sama dengan pihak yang memperoleh pinjaman.

Pengikatan jaminan dimaksudkan untuk perjanjian antara debitur dan kreditur, agar debitur menyerahkan jaminan atas diterimanya kredit yang bersyarat tersebut sedangkan kreditur melaksanakan hak dan kewajibannya secara formil menurut hukum yang berlaku.

## **7. Realisasi Pencarian Kredit**

Pencairan kredit yang diminta debitur kredit hanya dapat dilakukan Bank setelah debitur yang bersangkutan memenuhi berbagai persyaratan seperti yang dituangkan dalam perjanjian kredit yang ditandatangani oleh kedua belah pihak (Bank dan debitur) serta dicatat dihadapan notaries.

Dalam tahap pencairan kredit, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Persiapan pencairan kredit

Setelah SKPP diputus, petugas Administrasi Kredit mencatatnya pada buku register dan segera melaksanakan persiapan pencairan kredit sebagai berikut:

- Memberitahukan kepada calon debitur dengan mengirimkan surat penawaran kredit (*Offering Letter*) bahwa permohonan kreditnya telah mendapat persetujuan atau putusan dan kepastian tanggal pencairannya.
  - Menyiapkan Surat Pengakuan Hutang (SPH)
  - Mempersiapkan berkas-berkas dalam rangka pembebanan hak tanggungan surat kuasa membebaskan hak tanggungan (SKMHT).
  - Membuat surat pengikatan agunan sesuai dengan putusan kredit.
  - Mengisi kwitansi pembayaran yang dibuat rangkap tiga, dimana lembar pertama untuk bukti kas, lembar kedua untuk nasabah, dan lembar ketiga untuk berkas kredit.
- b. Penandatanganan perjanjian pencairan kredit.

Jika *Offering Letter* sudah di tandatangani sebagai tanda persetujuan calon peminjam atas putusan kredit, maka petugas Administrasi kredit melakukan persiapan penandatanganan perjanjian kredit/akad kredit.

Berkas atau kelengkapan pencairan kredit terdiri dari surat pengakuan hutang (SPH), surat pengikatan agunan dan kwitansi pembayaran. Sebelum penandatanganan pencairan kredit, perlu dipastikan bahwa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pencairan kredit telah disetujui dengan membubuhkan tanda tangan pada dokumen-dokumen tersebut, khususnya

dokumen yang menyangkut agunan, baik agunan milik debitur itu sendiri maupun agunan milik orang lain.

Adapun urutan kegiatan yang harus dilakukan oleh petugas ADK adalah sebagai berikut:

- 1) Meminta tanda bukti identitas diri debitur untuk meyakinkan bahwa debitur tersebut benar-benar yang berhak untuk kemudian membacakan isi pengakuan surat pengakuan hutang dan menjelaskan syarat-syarat kreditnya sampai debitur benar-benar memahami isi dari surat pengakuan hutang tersebut.
- 2) Meminta debitur untuk:
  - a. Membubuhkan tanda tangan pada surat pengakuan hutang dan surat-surat pengikatan agunan yang dilakukan didepan petugas ADK dan harus mengenai materai yang telah disediakan.
  - b. Membubuhkan tanda tangan atau cap jempol pada kwitansi bagian depan yang dilakukan di depan petugas ADK.
- 3) Menyerahkan surat pengakuan hutang kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Menyerahkan kwitansi dan tanda bukti diri serta semua berkas pencairan kredit untuk di fiat bayar.

c. Fiat Bayar

Urutan kegiatan yang harus dilakukan oleh pimpinan cabang atau pejabat lain yang berwenang adalah sebagai berikut:

- Memeriksa kwitansi dan berkas kredit dari petugas ADK.
- Memeriksa kelengkapan dan kebenaran pengisian berkas kredit untuk mencocokkan tanda tangan atau cap jempol pada surat pengakuan hutang.
- Setelah yakin akan kebenarannya, Pimpinan Cabang membubuhkan tanda tangan sebagai persetujuan bayar atau fiat bayar.
- Setelah memeriksa dan membubuhkan fiat bayar pada kwitansi, kemudian mendistribusikan kwitansi pembayaran dan tanda bukti diri kepada teller.

d. Pembayaran Pencairan Kredit

Pembayaran pencairan kredit kepada debitur dilakukan oleh teller berdasarkan kwitansi yang diterima dari Pimpinan Cabang dengan terlebih dahulu meneliti keabsahan kwitansi tersebut.

e. Penyelesaian administrasi pencairan kredit.

Urutan kegiatan yang harus dilakukan oleh petugas ADK adalah sebagai berikut:

- Melengkapi pengisian, yang meliputi:
  - Nomor induk peminjam.
  - Besarnya kredit.
  - Jangka waktu.
  - Besarnya angsuran.

➤ Besarnya bunga yang seharusnya di bayar disetiap bulannya sampai dengan lunas.

- Mengisikan data calon debitur yang baru di cairkan tersebut pada daftar peserta asuransi jiwa kredit bagi debitur kredit sepanjang debitur tersebut berhak untuk diikutsertakan pada asuransi jiwa kredit sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Membuka fasilitas debitur.
- Melakukan perhitungan-perhitungan bunga pinjaman, jumlah denda yang dikenakan bila terjadi keterlambatan pembayaran, menghitung jumlah pelunasan bila terjadi pelunasan pinjaman yang belum habis waktu.

**8. Penyimpangan berkas kredit**

Dalam menata usahakan berkas kredit yang telah di cairkan, yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

- a. Sebelum berkas kredit disimpan, petugas ADK harus membubuhkan paraf sebelum menyerahkan berkas kredit yang telah dilegalisir tersebut kepada Pimpinan Cabang untuk diverifikasi kelengkapannya pada hari itu juga. Setelah diverifikasi oleh pimpinan cabang, sebagai bukti bahwa keadaan berkas telah lengkap dan benar.
- b. Berkas kredit disimpan oleh Account Officer dan ADK di tempat yang aman dalam lemari terkunci dan disusun rapi menurut nomor induk

**B. Analisis Tingkat Penghasilan, dan Umur Terhadap pemberian kredit**

Untuk menganalisis tingkat penghasilan, umur dan jumlah KPR yang di terapkan oleh BRI Cabang Panakkukang, maka digunakan metode Kuesioner dengan data sebagai berikut:

Tabel I : Umur calon debitur ( $X_1$ )

No	Uraian	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
		21-25 tahun	26-29 tahun	30-35 tahun	36-38 tahun	40-45 tahun
1	Umur	5	4	3	2	6

Table II: Tingkat penghasilan debitur ( $X_2$ )

No	Pertanyaan	tanggapan				
		1	2	3	4	5
		2-3 jt	3,1-3,8 jt	3-3,9 jt	4-4,9 jt	6-7 jt
1	Penghasilan per bulan	3	3	7	5	2

Tanggapan debitur dalam memberikan informasi (umur) yang diambil dari 20 sampel yaitu 2 orang yang termasuk dalam golongan umur 21 tahun, 3 orang yang masuk dalam golongan 25 tahun, 4 orang yang masuk dalam golongan 29 tahun, 3 orang yang masuk dalam golongan 35 tahun, 2 orang yang masuk dalam golongan 38 tahun, 2 orang yang masuk dalam golongan 40 tahun, 2 orang yang termasuk dalam golongan 42 tahun dan 2 dua orang yang termasuk dalam usia 45 tahun.

Kemudian pertanyaan mengenai tingkat penghasilan per bulan sesuai data yang diperoleh dari calon debitur yaitu 3 orang yang termasuk dalam penghasilan 2-3 juta per bulan, 3 orang yang termasuk dalam penghasilan 3,1-3,8 per bulan, 7 orang yang termasuk dalam penghasilan 3-3,9 per bulan, 5 orang yang termasuk dalam penghasilan 4-4,9 per bulan dan 2 orang yang termasuk dalam penghasilan 6-7 juta per bulan.

Tabel III : Jumlah KPR (Kredit Kepemilikan Rumah) Y

Pertanyaan	Tanggapan Respondean				
	SS	S	CS	KS	TS
Apakah proses pemberian KPR di BRI tidak berbelit-belit	-	1	3	7	9
Apakah jangka Waktu pinjaman KPR anda sesuai dengan tingkat penghasilan	-	-	4	7	9
Apakah besar pinjaman KPR yang di setuju sesuai dengan kemampuan Finansial anda	-	-	3	7	10

Begitu pula dengan pertanyaan mengenai jumlah KPR yang diberikan calon debitur yang terdiri dari 3 pertanyaan dan 5 pilihan jawaban yaitu pertanyaan pertama, 1 orang yang memilih setuju, 3 orang yang memilih cukup setuju, 7 orang yang memilih kurang setuju dan 9 orang yang memilih tidak setuju. Kemudian pertanyaan yang kedua, 4 orang yang mamlih cukup setuju, 7 orang yang memilih kurang setuju dan 9 orang yang memilih tidak setuju dan pertayaan yang ke tiga, 3 orang yang memilih cukup setuju, 7 orang yang memilih kurang setuju dan 10 orang yang memilih tidak setuju.

Tabel: Hasil analisis mengenai tingkat penghasilan dan umur terhadap pemberian kredit.

Dimensi tingkat penghasilan	Koefisien regresi	T	Probability
$X_1$	0,05	0,466	0,656
$X_2$	0,88	1,466	0,235
Constanta	1,385		
Signifikan dengan tingkat penghasilan 95% $R = 0,319$ probability = 0,402 $R^2 = 0,102$ F. Ratio = 0,961			

**Sumber: Data diolah dengan program SPSS**

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas, maka dapat disajikan interpretasi sebagai berikut:

1. Koefisien regresi terhadap semua variable dimensi tingkat penghasilan terhadap umur calon debitur menunjukkan nilai positif.
2. Koefisien ( $R$ ) = 0,319 yang berarti bahwa dimensi tingkat penghasilan yang terdiri dari umur, tingkat penghasilan mempunyai pengaruh yang kurang positif dalam pemberian kredit. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,102 yang menunjukkan bahwa pemberian kredit sebagian kecil ditentukan oleh tingkat penghasilan.
3. F hitung untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variable independen (umur dan tingkat penghasilan) terhadap pemberian KPR 95% ( $\alpha = 0,05$ ) menunjukkan bahwa umur secara umum kurang berpengaruh signifikan terhadap pemberian KPR. Dimana  $X_1 = 0,453$
4. Dilakukan uji t untuk menguji signifikan konstanta dari setiap variable independen.
5. Pengambilan keputusan.

Berdasarkan t hitung:

- a. Jika  $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$ , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} < -t_{table}$  atau  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan Probability :

- a) Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima
- b) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Keputusan

- a) T hitung untuk Umur ( $x_1$ ) 0,453 dengan probabilitas (sig) 0,656  $>$  dari ( $\alpha$ ) 0,05 berarti pengaruh umur tidak signifikan.
- b) T hitung untuk tingkat penghasilan ( $x_2$ ) = 1, 238 dengan probabilitas 0,233.

Dari hasil pengolahan data yang sudah di input dari hasil di atas, maka dapat di simpulkan bahwa umur dan tingkat penghasilan tidak signifikan tetapi mempunyai pengaruh terhadap pemberian kredit KPR. Disamping itu juga bahwa Bank tidak hanya memberikan kredit kepada calon debitur dengan menilai dari 2 faktor tapi masih banyak factor-fakto lain yang menjadi pertimbangan bank dalam memberikan kredit seperti analisis 5 C.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas analisis tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Dalam pemberian KPR pada BRI Kanca Panakkukang Makassar memberikan keputusan/persetujuan kredit berdasarkan hasil analisis kredit secara kualitatif terhadap aspek-aspek perkreditan (5C) dan hasil analisis koefisien regresi antara tingkat penghasilan dengan umur, mempunyai hubungan yang positif.
2. Dari beberapa dimensi (umur dan tingkat penghasilan) masing-masing saling mempengaruhi antara satu sama lainnya. Dimana perubahan naik/turunnya dimensi tingkat penghasilan dan umur terlalu berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan masih banyak pertimbangan-pertimbangan lain yang di nilai Bank dalam memberikan kredit.

### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat penulis ajukan setelah melakukan penelitian dan pembahasan, harapan penulis kepada pejabat khususnya di bagian kredit agar dapat bersikap profesional dibidang perkreditan dan seksama dalam hal pengambilan keputusan pemberian kredit.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dendawijaya Lukman, 2001. *Manajemen Perbankan*, Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2004. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hanafiah Manduh, 2005. *Manajemen Keuangan*. Edisi 2004-2005, cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Jusuf, Jopie. 2006. *Analisis Kredit Untuk Account Officer*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir, 2002. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

- Martono, Agus Harjito, 2001. *Manajemen Keuangan*. Edisi pertama, Ekonisia, Jakarta.
- Muljono, Teguh Pudjo, 2000. *Manajemen Perkreditan Bagi Bank Komersial*. Edisi Revisi Cetakan Ketujuh. Djembatan, jakarta.
- Rahman, Hasanuddin. 2000. *Kebijakan Kredit Perbankan Yang Berwawasan Lingkungan*. Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti.
- Sawir, Agnes, 2005. *Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000. *Manajemen Dana Bank*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Suhardjono, 2003. *Manajemen Perkreditan Usaha Kecil dan menengah*. Yogyakarta: Penerbit Unit Penerbit dan Percetakan (UUP) AMP YKPN
- Sundjaja, Ridwan S dan Inge Barlian, 2003. *Manajemen Keuangan*. Leterata Lintas Media, Jakarta.

## **ANALISIS PEMASARAN KARTU HALO DALAM MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN PADA PT. TELKOMSEL MAKASSAR**

Oleh :  
Hj. Lilly Ibrahim<sup>6</sup>

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan mengetahui strategi pemasaran yang di terapkan oleh PT. TELKOMSEL Makassar dan mengetahui perkembangan penjualan perusahaan selama 5 tahun terakhir. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dan analisis regresi linier sederhana serta analisis peluang pasar (market share). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa 1. Strategi pemasaran yang dilaksanakan oleh PT.TELKOMSEL Makassar ternyata dapat meningkatkan volume penjualan, yang dapat dilihat dari jumlah penjualan perusahaan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Dari hasil analisis regresi linear sederhana antara promosi dengan volume penjualan kartuHALO menunjukkan bahwa apabila promosi bertambah sebanyak Rp. 1.000,- maka akan diikuti pula dengan meningkatnya hasil penjualan sebesar Rp. 23.455,-. data market share, maka terlihat kekuatan posisi PT.TELKOMSEL Makassar untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis. Posis market share yang diperole PT.TELKOMSEL Makassar rata-rata 35,85% dari tahun ketahun selama periode 2004-2008, hal ini berarti bahwa perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan sejenis.*

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

PT.TELKOMSEL Makassar yang merupakan sebuah perusahaan layanan jasa telah mampu memenuhi kebutuhan dan kepentingan manusia dalam hal penyediaan jasa layanannya mengalami penyesuaian seiring dengan kebutuhan manusia dan kemajuan zaman. Meski dalam kondisi moneter bangsa Indonesia yang serba tidak menentu saat ini, seluruh jajaran PT.TELKOMSEL masih tetap berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan akan saran telekomunikasi. TELKOMSEL sadar dalam kondisi sekarang ini harus berusaha untuk mampu mencari peluang bisnis secara kreatif dan salah satu penunjang langkah tersebut adalah tersedianya sistem telekomunikasi yang handal dan inovatif. Telekomunikasi memang telah menjadi salah satu kebutuhan yang mendasar dan sangat penting.

---

<sup>6</sup> Dosen Jurusan IESP Univ. Muhammadiyah Makassar

Dilihat dari segi harga, produk kartuHALO ini lebih murah dengan diberlakukannya paket HALO keluarga dimana pemakai kartuHALO akan mendapatkan kemudahan dengan biaya atau harga yang relatif lebih murah. Promosi yang dilakukan oleh PT.TELKOMSEL dapat kita lihat pada berbagai media cetak dan elektronik dimana PT.TELKOMSEL berusaha menarik perhatian para pelanggannya dengan menawarkan produk-produk dengan biaya serta promosi yang dinilai dapat menaikkan volume penjualan kartuHALO pada masa yang akan datang.

Keputusan perusahaan untuk memasarkan produk kartuHALO ini dilakukan dengan berbagai pertimbangan, salah satu yang terpenting adalah peluang pasar yang dimiliki oleh kartuHALO atau yang sejenis berdasarkan kemudahan-kemudahan yang dapat meningkatkan kepuasan bagi konsumen.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis terdorong untuk meneliti bidang pemasaran dengan memusatkan perhatian pada marketing mix yang terdiri dari 4 P yaitu Product (produk), Price (harga), Promotion (promosi), dan Place (distribusi) karena keempat variable diatas merupakan keputusan utama dalam penetapan strategi pemasaran perusahaan sebagai alat ukur yang strategis untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan perubahan yang terjadi serta dapat menentukan kemampuan bersaing oleh suatu perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan strategi pemasaran kartuHALO PT. TELKOMSEL.
2. Bagaimana pengaruh promosi terhadap volume penjualan kartuHALO.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui strategi pemasaran yang di terapkan oleh PT. TELKOMSEL Makassar.
2. Untuk mengetahui perkembangan penjualan perusahaan selama 5 tahun terakhir

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Untuk membandingkan antara teori yang didapatkan dibangku kuliah dengan aplikasinya pada PT. TELKOMSEL Makassar.
2. Sebagai masukan dan bahan informasi bagi pihak manajemen.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pengertian Pemasaran**

Pemasaran sebagai salah satu fungsi dari kegiatan perusahaan dimana peranannya sangat penting. Hal ini disebabkan karena kegiatan pemasaran merupakan kegiatan pokok yang harus didahulukan oleh perusahaan dalam

melakukan operasinya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan yang mengembangkan usaha untuk memperoleh laba.

Menurut Basu Swastha (1993 : 179), Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usah yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan, dan mendistribusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan kepada pembeli yang ada maupun pembeli potensial.

Lebih lanjut definisi pemasaran menurut Philip Kotler (1994), pemasaran sebagai suatu proses dengan mana individu dengan kelompok memperoleh apa yang mereka inginkan dan butuhkan dengan menciptakan dan mempertukarkan produk serta jasa dengan sesamanya. Hal ini berarti bahwa pemasaran merupakan suatu proses manajerial dan sosial dimana individu dan kelompok yang terlibat memperoleh apa yang mereka butuhkan dan inginkan melalui penciptaan, penawaran dan pertukaran produk dan nilai dengan individu dan kelompok lainnya.

Jadi jelas sekali bahwa pemasaran sebagai suatu sistem aktivitas bisnis secara keseluruhan, dimana variabel-variabel kegiatan seperti perencanaan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa saling berhubungan dengan kata lain variabel-variabel kegiatan tersebut merupakan suatu kesatuan interaksi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dalam hal ini, kegiatan pemasaran tidak hanya dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan konsumen yang telah ada, namun terus menerus berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

## **B. Marketing Mix**

Pengambilan keputusan di bidang pemasaran sangat berkaitan erat dengan marketing mix, Yang merupakan seperangkat variable yang digunakan oleh perusahaan sebagai sarana pengambilan keputusan di bidang pemasaran dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

Philip Kotler (1995) mengatakan bahwa marketing mix merupakan himpunan atau seperangkat alat atau variabel pemasaran yang terkendali yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan pemasarannya dalam pasar sasaran. Hal ini menggambarkan bagaimana perusahaan menggunakan marketing mix sebagai alat atau variabel agar supaya dapat memperoleh target penjualan yang diinginkan yaitu dengan memilih kombinasi yang tepat antara unsur-unsur yang terdapat dalam marketing mix tersebut sehingga kunci keberhasilan penguasaan pasar terletak pada keefisien dan keefektifan unsur yang terpilih yang diterapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam pemasaran harus ditunjang dengan berhasilnya memilih produk yang tepat, harga yang pantas, saluran distribusi yang baik serta promosi yang efektif dan tepat sasaran. Keempat unsur tersebut harus dapat berfungsi secara terarah dan terpadu.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi Penelitian**

Penulis mengadakan penelitian untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini pada PT. TELKOMSEL Makassar yang beralamat di Jalan Urip Sumoharjo.

### **B. Metode Pengumpulan Data**

1. Penelitian lapangan (Field Research)
2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

### **C. Metode Analisis data**

1. Analisis Kualitatif
2. Analisis Kuantitatif
  - a. Analisis Regresi Linier Sederhana
  - b. Analisis Peluang Pasar (Market Share)

## **PEMBAHASAN**

### **A. Analisa Marketing Mix**

#### **1. Produk**

PT. TELKOMSEL sebagai operator paling inovatif dan selalu melihat ke depan telah mengambil langkah untuk mengantisipasi hal tersebut. Dengan solusi kita yang pegang kendali, simPATI, kartuHALO, katu AS, isi ulang hadir di tengah masyarakat. Dengan demikian hingga saat ini PT. TELKOMSEL telah meluncurkan kartuHALO, simPATI, dan kartu AS.

#### **2. Harga**

##### **a. Paket Halo bebas Komunitas**

Paket ini menawarkan ke pelanggan dengan biaya abodemen Rp. 65.000,-. Kemudahan yang ditawarkan ke pelanggan yang memilih paket ini yaitu pelanggan dapat melakukan sms ke 5 (Lima) Favorite Number ke sesama pelanggan Telkomsel.

##### **b. Paket Halo bebas SMS**

Paket ini menawarkan ke pelanggan dengan biaya abodemen Rp. 45.000,-. Kemudahan yang ditawarkan ke pelanggan yang memilih paket ini yaitu pelanggan bebas sms 150 kali sms/ bulan.

##### **c. Paket Halo bebas ABN**

Paket ini menawarkan ke pelanggan dengan biaya abodemen Rp. 0,- atau tanpa biaya abodemen tiap bulannya, namun pemakaian tiap bulannya minimal Rp. 25.000, - ditambah PPN 10 %

##### **d. Paket Halo bebas Bicara**

Paket ini menawarkan ke pelanggan dengan biaya abodemen Rp. 0,- Atau tanpa biaya abodemen tiap bulannya, namun pemakaian tiap bulannya minimal Rp. 45.000, - ditambah PPN 10 %.

**e. Paket Halo Hybrid**

Inovasi HALOhybrid yang merupakan gabungan layanan dari 2 produk yang paling digemari pasar ini, tentunya merupakan hal yang sangat ditunggu. Saat ini kartuHALO telah digunakan 65% pengguna paskabayar dengan 1,65 juta pelanggan dan simPATI digunakan lebih dari 21 juta pelanggan atau 36% pengguna prabayar di Indonesia

**3. Distribusi**

Untuk lebih jelasnya, sistem distribusi kartuHALO adalah sebagai berikut :

- a. Pelanggan datang ke Grapari atau dealer TELKOMSEL dengan melengkapi persyaratan berlangganan
- b. Dealer menyerahkan berkas ke Grapari TELKOMSEL yaitu dibagian validasi
- c. Bagian validasi mengecek kelengkapan berkas sesuai dengan persyaratan umum.
- d. Memasukkan data calon pelanggan ke aplikasi order management.
- e. Menyerahkan berkas ke surveyor untuk disurvei kerumah atau kantor, tergantung pelanggan tersebut ingin disurvei dimana.
- f. Mengarsip dokumen pelanggan sesuai urutan masuk.
- g. Melakukan aktivasi MSISDN pelanggan baru.
- h. Memberikan informasi kepada pelanggan bahwa pelanggan telah aktif kartuHALO-nya melalui "Welcome Greeting"

**4. Promosi**

Ada beberapa cara yang dilakukan oleh PT.TELKOMSEL Makassar untuk mempromosikan produknya yaitu tatap jual, periklanan, publisitas, dan promosi penjualan.

**B. Analisis Perkembangan Penjualan Perusahaan**

**Tabel 1**  
**PERKEMBANGAN PENJUALAN kartuHALO PT. TELKOMSEL MAKASSAR**  
**TAHUN 2002 – 2006**

No.	Tahun	Penjualan kartuHALO (Rupiah)	Kenaikan	
			Rupiah	(%)
1	2004	4.017.000.000	-	-
2	2005	5.222.000.000	1.205.000.000	29
3	2006	7.007.000.000	1.785.000.000	34
4	2007	7.992.000.000	985.000.000	14
5	2008	9.192.000.000	1.200.000.00	15

Sumber : PT. TELKOMSEL Makassar 2009, data diolah

Dari hasil penjualan kartuHALO PT.TELKOMSEL Makassar memperlihatkan bahwa keseluruhan penjualan selama lima tahun terakhir (2004-2008), penjualan terbesar terjadi pada tahun 2004-2006 dengan

persentase sebesar 31,5 % sedangkan penjualan terkecil adalah tahun 2007-2008 dengan persentase 14,5 %.

**C. Analisa Regresi Linear sederhana**

Untuk mengetahui tentang adanya pengaruh ntar promosi terhadap volume penjualan, dimana realisasi penjualan dianggap sebagai variable dependen yang dinyatakan dengan symbol (Y), sedangkan promosi dianggap sebagai dari variable independent yang dinyatakan dengan symbol (X). Pengaruh promosi (X) terhadap volume penjualan (Y) dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear sedrhana dengan rumus :

Untuk menghitung nilai parameter a dan b digunakan persamaan sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b\sum X}{n}$$

**Tabel 2**  
**DASAR PERHITUNGAN REGRESI PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN kartuHALO PT.TELKOMSEL TAHUN 2004-2008 (dalam jutaan)**

Tahun	Penjualan kartuHALO (Y) (Unit)	Promosi (X) (rupiah)	XY	Y <sup>2</sup>	X <sup>2</sup>
2004	4017	37	148629	16136289	1369
2005	5222	83	433426	27269284	6889
2006	7007	125	802750	41242084	15625
2007	7992	189	1510488	63872064	35721
2008	9192	256	2353152	84492864	65536
Jumlah	33430	690	5321570	240868550	125140

Sumber : PT. TELKOMSEL Makassar 2009, data diolah

Dari tabel di atas, dapat diperoleh data sebagai berikut :

$\sum X = 690$	$\sum X^2 = 125140$
$\sum Y = 33430$	$\sum Y^2 = 240868550$
$\sum XY = 5321570$	$\frac{n}{n} = 5$
$\frac{\sum Y}{n} = \frac{33430}{5}$	$\frac{\sum X}{n} = \frac{690}{5}$
$= 6686$	$= 138$

Berdasarkan data diatas, maka nilai parameter a dan b dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n\sum XY - (\sum X)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{5(5723270) - (690)(33430)}{5(142540) - (690)^2} \\
 &= \frac{28616350 - 23066700}{712700 - 476100} \\
 &= \frac{5549650}{236600} \\
 &= 23.455833 \\
 a &= Y - bX \\
 &= 6686 - 3236,905 (138) \\
 a &= 3449,095
 \end{aligned}$$

Jadi persamaan regresi linear promosi terhadap volume penjualan kartuHALO pada PT.TELKOMSEL Makassar untuk periode 2004-2008 adalah  $F = 3449,095 + 23,455833 X$

#### **D. Analisa Pangsa Pasar (market share)**

**Tabel 3**  
**PENJUALAN KARTU GSM DI MAKASSAR TAHUN 2004-2008**

No.	Tahun	Penjualan kartu GSM (rupiah)
1	2004	12.341.000.000
2	2005	14.643.000.000
3	2006	21.259.000.000
4	2007	21.664.000.000
5	2008	22.314.000.000

Sumber : PT. TELKOMSEL Makassar, 2009

Adapun kenaikan tingkat penjualan kartu GSM di Makassar:

**Tabel 4**  
**PERKEMBANGAN PENJUALAN KARTU GSM DI MAKASSAR TAHUN 2004-2008**

No.	Tahun	Penjualan kartu GSM (rupiah)	Kenaikan Rata Rata Unit
1	2004	12.341.000.000	-
2	2005	14.643.000.000	2.302.000.000
3	2006	21.259.000.000	6.616.000.000
4	2007	21.664.000.000	405.000.000
5	2008	22.314.000.000	650.000.000

Sumber : PT. TELKOMSEL Makassar, 2009, data diolah

Jumlah permintaan/penjualan industri dari tahun 2004-2008 selalu mengalami peningkatan yang pesat dari tahun ketahun. Peningkatan penjualan industri tersebut oleh perkembangan jaringan telekomunikasi yang semakin pesat beberapa tahun terakhir ini. Selain itu juga meningkatnya pendapatan atau daya beli masyarakat. Hal ini merupakan peluang besar bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan penjualannya sekaligus memperluas market share pada masa yang akan datang.

Untuk mengetahui posisi market share perusahaan dalam kurun waktu lima tahun dalam melakukan persaingan dengan perusahaan sejenis, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Market Share} = \frac{\text{Jumlah Penjualan kartuHALO}}{\text{Jumlah Penjualan kartu GSM}} \times 100 \%$$

Dengan melihat hasil perhitungan diatas, maka perkembangan market share PT. TELKOMSEL Makassar selama lima tahun terakhir, yakni sejak tahun 2004-2008 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Table 5**  
**PERKEMBANGAN MARKET SHARE PT.TELKOMSEL MAKASSAR**  
**TAHUN 2004-2008**

Tahun	Penjualan kartuHALO (Rp)	Penjualan kartu GSM (Rp)	Market Share (%)	Selisih Share (%)
2004	4.017.000.000	12.341.000.000	32,55	-
2005	5.222.000.000	14.643.000.000	35,66	3,11
2006	7.007.000.000	21.259.000.000	32,96	-2,7
2007	7.992.000.000	21.664.000.000	36,89	3,93
2008	9.192.000.000	22.314.000.000	41,19	4,3

Sumber : PT. TELKOMSEL Makassar, 2009, data diolah

Melihat hasil yang diperoleh dari perhitungan diatas, maka posisi market share untuk produk kartuHALO mampu meraih market share dengan rata-rata 35,85 % pertahun dari perusahaan yang bergerak dibidang kartu GSM.

Selain itu perubahan yang menyolok terlihat antara tahun 2005-2006 yaitu penurunan sebanyak -2,7%. Hal ini sebenarnay bukanlah penurunan dari pengguna kartuHALO tetapi sebaliknya justru terjadi peningkatan pada periode itu. Angka minus tersebut terjadi karena adanya kenaikan dari pengguna kartu GSM seperti Indosat, ProExcel dan Telkom Flexi sehingga tidak terjadi keseimbangan antara kenaikan pengguna kartuHALO dengan dua GSM card yang lain.

Antara tahun 2007-2008 terjadi peningkatan sebesar 4,3% yang diakibatkan diadakannya paket HALOkeluarga dimana diberikan diskon harga kartuHALO juga abodemennya lebih murah serta mendapat diskon airtime apabila mengadakan percakapan dalam paket HALOkeluarga tersebut.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari uraian pembahasan atau berdasarkan hasil analisa pada bab-bab terdahulu mengenai startegi pemasaran pada PT.TELKOMSEL Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi pemasaran yang dilaksanakan oleh PT.TELKOMSEL Makassar ternyata dapat meningkatkan volume penjualan, yang dapat dilihat dari jumlah penjualan perusahaan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan yang menggembirakan tersebut sehubungan dengan tepatnya penetapan harga, produk yang fleksibel terhadap kebutuhan konsumen dan strategi promosi yang dilaksanakan secara intensif.Konsistensi PT.TELKOMSEL Makassar dalam mempertahankan mutu layanan dapat diukur dari ketepatan, kecepatan, dan keamanan layanan telekomunikasi seluler.
2. Dari hasil analisis regresi linear sederhana antara promosi dengan volume penjualan kartuHALO pada PT.TELKOMSEL Makassar diperoleh persamaan sebagai berikut :  
$$Y = 6662,5442 + 23,455833 (X)$$
Berdasarkan persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa apabila promosi bertambah sebanyak Rp. 1.000,- maka akan diikuti pula dengan meningkatnya hasil penjualan sebesar Rp. 23.455,-
3. Berdasarkan data market share, maka terlihat kekuatan posisi PT.TELKOMSEL Makassar untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis. Posis market share yang diperoleh PT.TELKOMSEL Makassar rata-rata 35,85% dari tahun ketahun selama periode 2004-2008, hal ini berarti bahwa perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan sejenis.  
Dari seluruh hasil ,perhitungan data diperoleh hasil bahwa terjadi perkembangan dari penjualan kartu GSM dan khususnya lagi kartuHALO serta market share untuk kartuHALO, sehingga bias dikatakan bahwa potensi pasar yang dimiliki oleh kartuHALO ini akan cukup besar dimasa yang akan datang. Dengan demikian hipotesis uji yang diajukan dapat dibuktikan.

### **B. Saran-saran**

Perkembangan lingkungan bisnis yang didorong oleh perubahan teknologi komunikasi informasi telah mensyaratkan setiap perusahaan untuk senantiasa mereview langkah dan kebijaksanaan bisnis perusahaan dalam

mempertahankan eksistensinya sehubungan dengan eksekusi visi dan misi perusahaan. Keadaan ini menyebabkan suatu situasi dimana tidak ada perusahaan yang memiliki *competive advantage* yang berkesinambungan. Olehnya itu, PT TELKOMSEL Makassar sebagai pelaku bisnis jasa layanan telekomunikasi seluler sebaiknya :

Terus menerus melakukan control terhadap perkembangan bisnis secara umum maupun bisnis jasa layanan telekomunikasi seluler secara khusus. Hal ini penting agar perusahaan dapat mengantisipasi dengan baik setiap peluang maupun ancaman yang muncul.

Melakukan pengevaluasian atas strategi pemasaran yang diterapkan dan implikasinya terhadap tingkat penjualan maupun pendapatan perusahaan.

Agar pimpinan perusahaan segera mungkin menerapkan taktik yang jitu, kemudian menyusun strategi dengan melihat perkembangan lingkungan dunia usaha terutama yang menyangkut selera dan keinginan konsumen.

Untuk mempertahankan konsumen lama dan meraih konsumen potensial, maka perlu ditingkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia khususnya penguasaan dalam bidang pemasaran, dan ini tidak lepas dari usaha untuk memuaskan konsumen harus diperhatikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Gitosudarmono, Indriyo 2000. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Pertamam BPFE UGM. Yogyakarta
- Kotler, Philip. Amstrong Gary. 1995. *Dasar-Dasar Pemasaran*. Diterjemahkan Oleh Wilhelmus W. Bakowatun, SE, MPd. Edisi Keenam. Intermedia Jakarta.
- 2000. Swee Hoon Ang, Siew Meng Long, dan Chin Tiong TAN. *Manajemen Pemasaran; Perspektif Asia*. Diterjemahkan Oleh Handoyo Prasetyo dan Hamin, Edisi Pertama. Andi Yogyakarta.
- Manulung, M, 1981. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mc Donald, Mallcom HB dan Keagen, Warren J. 1999. *Marketing Plans That Work*. Diterjemahkan Oleh Damos Sihombing. Edisi Pertama. Erlangga, Jakarta.
- Mursid M. 1997. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Pride, William M. OC Ferrel. 1995. *Pemasaran; Teori dan Praktek sehari-hari*. Edisi Ketujuh. Terjemahan Daniel Wjaya. Binarupa Aksara Jakarta.
- Swastha, Basu. *Azas-azas Marketing*. 1981. edisis ketiga Liberty. Yogyakarta
- dan Irawan, MBA. 2001 *Manajemen Pemasaran Modern*. Edisis kedua Liberty. Yogyakarta.

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT PRODUKSI USAHATANI BAWANG MERAH DI DESA BONTO LOJONG KECAMATAN ULU ERE KABUPATEN BANTAENG**

Oleh  
Murni<sup>7</sup>

### **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh luas lahan, tenaga kerja dan modal mempengaruhi peningkatan produksi bawang merah serta sejauhmana hubungan luas lahan, tenaga kerja dan modal dalam meningkatkan produksi bawang merah di Desa Bonto Lojong Kec. Ulu Ere Kab. Bantaeng. Analisis data menggunakan metode regresi linier disamping melakukan analisa deskriptif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa 2. Korelasi atau hubungan keempat variabel yang diperhatikan (luas areal, penggunaan pupuk, obat-obatan dan frekuensi penyuluhan) terhadap produksi bawang merah di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng sangat kuat. 3. Secara bersama-sama keempat variabel yang diperhatikan (luas areal, penggunaan pupuk, obat-obatan dan frekuensi penyuluhan) mempunyai pengaruh secara nyata dan signifikan terhadap produksi bawang merah di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng pada tingkat kepercayaan 99 %.*

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

meningkatkan hasil dan mutu produksi, dengan demikian diharapkan dapat memnuhi kebutuhan pasar domestik bahkan pasaran internasional. Peningkatan produksi tersebut diarahkan pada pencapaian swasembada pangan sehingga dapat mendorong peningkatan taraf hidup petani, selain itu mempunyai potensi yang sangat besar untuk penghasil devisa dan bahkan akan merupakan mata perdagangan yang dapat memperkecil pembelanjaan devisa yang selama ini digunakan untuk mengimpor produk pertanian.

Pentingnya sektor pertanian dalam konteks ekonomi Indonesia tidak perlu diragukan lagi. Walaupun kontribusi sektor pertanian terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) terus menurun secara relatif namun nilai absolutnya terus meningkat dari tahun ketahun. Selain peran sektor pertanian terhadap PDRB, sektor pertanian berperan pula dalam penyediaan tenaga kerja. Peranan sektor pertanian dalam perekonomian Indonesia merupakan sektor yang penting setelah hasil ekspor minyak dan gas menurun.

---

<sup>7</sup> Dosen Jurusan Manajemen Univ. Muhammadiyah Makassar

Salah satu mata dagangan penting bagi sebagian besar ekonomi rumah tangga Indonesia yang selalu mengalami fluktuasi harga yang relatif tinggi, adalah produk pertanian tanaman pangan hortikultura, sayur-sayuran dan rempah-rempah yaitu bawang merah.

Pada kondisi seperti ini harga bawang merah dipasar eceran pernah mencapai tingkat harga sampai Rp. 80.000/kg kering, dan sejauh harga produksi bawang merah luar negeri (misalnya Taiwan, Thailand dan Philipina) masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan harga dalam negeri, maka akan terjadi impor bawang merah dikarenakan hanya untuk memenuhi permintaan dalam negeri pada kurun waktu tertentu. Dengan memperhatikan kondisi rupiah terhadap Dolar Amerika seperti saat-saat ini, dapat menyebabkan impor barang primer (termasuk bawang merah) menjadi terasa sangat mahal. Hal ini dapat dikaitkan dengan tetep tingginya harga bawang merah impor dan harga bawang merah di pasar eceran di dalam negeri.

Jika dibandingkan dengan bawang merah impor (Taiwan, Thailand dan Philipina) mutu produksi lokal masih rendah sehingga ketika terjadi over produksi di dalam negeri harga produk tersebut akan sangat jatuh, jika bawang merah lokal memiliki kualitas yang setara dengan produk luar maka dapat dilakukan ekspor untuk menghindari membanjirnya bawang merah di pasaran, sehingga petani pun tidak mengalami kerugian ketika rendahnya harga pasaran bawang merah, akibat penawaran yang berlebihan dibandingkan permintaan.

Berdasarkan kondisi alam bangsa Indonesia yang subur dan sangat potensial dalam pengembangan dibidang pertanian hortikultura terutama bawang merah, maka dituntut pembangunan pertanian dengan pemberdayaan SDM yang berkualitas tinggi diharapkan mampu mengoptimalkan dan mengefisienkan pemanfaatan sumber daya alam serta faktor-faktor lain yang ada, sehingga dapat menyaingi mutu produk hortikultura khususnya bawang merah impor.

Pengembangan produksi pertanian hortikultura seperti bawang merah ditingkatkan melalui empat usaha pokok yaitu, intensifikasi, ekstensifikasi, diversifikasi dan rehabilitasi, yang dilaksanakan secara terpadu, serasi dan merata dengan tetap memelihara kelestarian sumber daya alam dan lingkungan hidup. Untuk mencapai pertanian yang tangguh, sejalan dengan hal-hal tersebut maka usaha perlindungan tanaman, penanganan harga dan penyuluhan dalam rangka pengembangan produksi akan tetap ditingkatkan sejalan dengan ketersediaannya faktor-faktor produksi yang ada.

Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu daerah dari Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan kondisi alamnya yang subur sehingga sebagian besar penduduknya memiliki mata pencaharian pada sektor pertanian. Tanaman hortikultura merupakan salah satu komoditas andalan Kabupaten Bantaeng selain tanaman pangan dan palawija lainnya seperti padi, jagung, kacang dan lain-lain.

Desa Bonto Lojong adalah penghasil bawang merah terbesar untuk wilayah Kabupaten Bantaeng. Desa Bonto Lojong di Kecamatan Ulu Ere yang memiliki tingkat kesuburan tanah yang tinggi, sangat cocok untuk usaha tani bawang merah, penduduknya yang mayoritas adalah petani, dan ketersediaan modal dan lahan untuk menjalankan usaha tani bawang merah, sangat potensial untuk lebih dikembangkan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sejauhmana luas lahan, tenaga kerja dan modal mempengaruhi peningkatan produksi bawang merah serta sejauhmana hubungan luas lahan, tenaga kerja dan modal dalam meningkatkan produksi bawang merah di Desa Bonto Lojong Kec. Ulu Ere Kab. Bantaeng.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh luas lahan, tenaga kerja dan modal mempengaruhi peningkatan produksi bawang merah serta sejauhmana hubungan luas lahan, tenaga kerja dan modal dalam meningkatkan produksi bawang merah di Desa Bonto Lojong Kec. Ulu Ere Kab. Bantaeng.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Usahatani**

Usaha tani dikenal dalam masyarakat kita berasal dari kata 'pertanian rakyat'. Pertanian rakyat merupakan usaha tani adalah sebagai istilah dari kata 'farm' dalam bahasa Inggris. Mosher memberikan definisi farm (yang telah diterjemahkan oleh Krisnandi menjadi usaha tani) suatu tempat atau bagian dipermukaan bumi dimana petani diselenggarakan oleh seorang petani tertentu apakah ia pemilik, penggarap atau manager yang digaji. Adapun usaha tani menurut Mosher dalam Mubyarto (1987 : 66) adalah himpunan dari sumber-sumber alam yang terdapat di tempat itu yang diperlukan untuk produksi pertanian seperti tanah dan air perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan atas tanah itu, sinar matahari, bangunan yang didirikan diatas tanah."

Sedangkan menurut Rivai dalam Soekartawi (2003: 238), mendefinisikan usaha tani sebagai organisasi dari alam, kerja, dan modal yang ditujukan pada produksi di lapangan pertanian. Pelaksanaan organisasi ini berdiri sendiri dan sengaja diusahakan oleh seorang atau sekumpulan orang, golongan sosial, baik yang terikat geografis politis maupun territorial sebagai pengelolanya".

Selanjutnya rivai dalam soekartawi (2002 : 65), juga mendefinisikan usaha tani sebagai suatu ilmu yang mempelajari hal ikhwal intern usaha tani yang meliputi organisasi, operasi, pembiayaan dan penjualan, perihal usaha tani itu sebagai unit atau satuan produksi dalam keseluruhan usaha tani”.

Petani adalah manusia yang ikut campur tangan atau terlibat dalam proses kehidupan biologis tanaman untuk menghasilkan produksi, dimana tujuan akhirnya mendapatkan keuntungan atau pendapatan. Dalam proses produksi diperlukan bantuan kerjasama beberapa faktor produksi sekaligus hubungan antara faktor-faktor produksi yang digunakan dengan output yang dihasilkan mempunyai hubungan erat.

## **B. Produksi**

Produksi adalah penciptaan benda-benda atau jasa-jasa yang secara langsung atau secara tidak langsung dapat memenuhi kebutuhan manusia. Dengan kata lain guna atau kemampuan sesuatu material untuk memenuhi keinginan manusia. Contoh seorang petani menggunakan input atau faktor produksi seperti tanah, tenaga kerja, teknologi dan modal. Input tersebut dipergunakan selama musim tanam dan musim panen tersebut mengambil hasil (output) tanamnya misalnya bawang merah. Sebagaimana Mubyarto (2002:64) mengatakan bahwa produksi pertanian adalah hasil yang diperoleh sebagai akibat berkerjanya beberapa faktor produksi sekaligus yaitu tanah, tenaga kerja, dan modal.

Produksi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh produsen untuk menghasilkan barang dan jasa. Adapun pengertian produksi secara ekonomi adalah penggabungan dari beberapa input dalam suatu proses untuk menghasilkan output yang disebut produksi. Sehubungan dengan pengertian produksi ini, terdapat beberapa pendapat ahli ekonomi, antara lain Suhartati dan Fathrrozi (2003) bahwa produksi merupakan hasil akhir dari proses atau aktifitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan input”. Dengan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kegiatan produksi adalah mengkombinasikan berbagai input atau masukan untuk menghasilkan output.

Menurut Soekartawi (2003: 14) mendefinisikan produksi sebagai suatu proses dimana hasil akhir dari produksi adalah produk atau output. Produk atau produksi dalam bidang pertanian atau lainnya dapat bervariasi yang antara lain disebabkan karena perbedaan kualitas.

## **C. Permintaan dan Penawaran Hasil Pertanian**

Perminataan (demand) adalah jumlah barang yang diminta oleh konsumen pada suatu pasar. Sedangkan hukum permintaan pada hakikatnya adalah makin tendah harga suatu barang, makin banyak permintaan atas barang tersebut, sebaliknya makin tinggi harga dari suatu barang makin sedikit permintaan atas barang tersebut. Permintaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah :

1) Harga

Keadaan harga suatu barang mempengaruhi jumlah permintaan terhadap barang tersebut. Bila harga naik maka permintaan akan turun. Sebaliknya bila harga barang turun maka permintaan akan naik.

2) Harga barang lain

Terjadinya perubahan harga pada suatu barang akan berpengaruh pada permintaan barang lain. Keadaan ini bisa terjadi bila kedua barang tersebut mempunyai hubungan, apakah saling menggantikan (subsitusi), saling melengkapi (komplemen). Bila dia tidak berhubungan (nertal/independen), maka tidak akan saling berpengaruh.

3) Selera

Selera merupakan variable yang mempengaruhi besar kecilnya permintaan. Selera dan pilihan konsumen terhadap suatu barang bukan saja dipengaruhi oleh struktur umum konsumen, tetapi juga karena faktor adat dan kebiasaan setempat, tingkat pendidikan dan lain-lainnya.

4) Jumlah Penduduk

Semakin banyak jumlah penduduk makin besar pula barang yang dikonsumsi dan makin naik permintaan. Dalam banyak kejadian, penambahan jumlah penduduk mengartikan adanya perubahan struktur umur. Dimana besar dan kecil konsumsi akan barang sangat tergantung dari umur masing-masing penduduk.

5) Tingkat pendapatan

Perubahan tingkat pendapatan akan mempengaruhi banyaknya barang yang dikonsumsi. Secara teoritis, peningkatan pendapatan akan meningkatkan konsumsi. Seringkali dijumpai dengan bertambahnya pendapatan, maka barang yang dikonsumsi tidak hanya bertambah kuantitasnya, tetapi kualitasnya juga meningkat.

Penawaran adalah banyaknya komoditas pertanian yang ditawarkan oleh para produsen/penjual. Sedangkan hukum penawaran, pada dasarnya menyatakan makin tinggi harga suatu barang, maka makin banyak jumlah barang tersebut yang akan ditawarkan oleh para produsen/penjual. Sebaliknya, makin rendah harga barang, makin sedikit jumlah barang tersebut ditawarkan oleh para produsen/penjual, dengan anggapan factor-faktor lain tidak berubah.

Perubahan pada penawaran bisa terjadi karena adanya pengaruh dari beberapa faktor, diantaranya adalah :

- 1) **Teknologi**  
Bila terjadi perubahan atau peningkatan pada teknologi dalam proses produksi maka akan terjadi perubahan pada produksi yang cenderung meningkat pula. Dan penggunaan teknologi baru tersebut tentu menutup perubahan pada biaya produksi, yang biasanya relative lebih tinggi. Beban resiko dan ketidakpastian juga relative lebih tinggi karena memerlukan keterampilan khusus. Bila produksi meningkat karena perubahan teknologi berarti penawaran pun akan meningkat.
- 2) **Harga input**  
Artinya, besar kecilnya harga input juga akan mempengaruhi besar kecilnya jumlah input yang dipakai. Bila harga faktor produksi turun, maka petani cenderung akan membelinya pada jumlah yang relative lebih besar. Bila harga produksi meningkat, kecenderungan pengurangan penggunaannya berdampak pada hasil yang juga akan turun. Turunnya hasil secara otomatis menyebabkan turunnya penawaran.
- 3) **Harga produksi komoditas lain**  
Yang dimaksud disini adalah pilihan petani pada usaha tani. Katan si petani biasanya mengusahakan kol. Dari pantauannya ternyata harga kol tidak beranjak naik malah cenderung menurun. Sementara harga bawang merah dipasaran cukup bagus dan cenderung naik, sehingga si petani tergiur untuk menanam bawang merah.
- 4) **Jumlah produsen**  
Jumlah produsen bawang merah akan bertambah karena naiknya harga bawang merah. Bila produsen bertambah maka jelas produksi yang ditawarkan akan meningkat.
- 5) **Harapan produsen**  
Harapan produsen terhadap harga produksi dimasa datang. Sering petani berspekulasi mengenai perkembangan harga produksi di pasaran. Bisa dilakukan dengan berdasarkan pada pengalaman, bisa juga karena dorongan atau terpengaruh oleh petani lain, karena pemberitahuan atau pengarahannya. Bila petani beranggapan (optimis) harga bawang merah akan naik maka ia akan tanam bawang merah, bila beranggapan kol yang akan naik ia akan tanam kol.

## METODE PENELITIAN

### A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Desa Bonto Lojong Kecamatan Ulu Ere Kabupaten Bantaeng. Pertimbangan dilaksanakannya penelitian di daerah tersebut, bahwa Desa Bonto Lojong adalah penghasil bawang merah terbesar untuk kabupaten Bantaeng yang sangat potensial untuk lebih dikembangkan melihat kondisi tanah dan iklim yang sesuai syarat tumbuh tanaman horikultura khususnya bawang merah.

### B. Teknik Analisis

Untuk mengetahui sejauh mana peranan luas lahan, tenaga kerja dan biaya produksi terhadap jumlah produksi bawang merah, maka digunakan metode regresi linier disamping melakukan analisa deskriptif. Metode ini memperlihatkan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat.

Fungsi produksi untuk melihat hubungan antara jumlah produksi (Y) yang dihasilkan degna pengaruh luas lahan ( $X_1$ ), jumlah tenaga kerja ( $X_2$ ), dan biaya produksi ( $X_3$ ), adalah :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3) \dots\dots\dots(1)$$

Atau secara eksplisit dapat dinyatakan dalam fungsi Cobb Douglass (soekartawi, 2003 : 14) sebgai berikut :

$$Y = bo. X_1^{b_1} . X_2^{b_2} . X_3^{b_3} . Ei \dots\dots\dots(1a)$$

Dimana :

Y = Jumlah Produksi

bo = Bilangan konstan

$X_1$  = Luas lahan

$X_2$  = Tenaga kerja

$X_3$  = Modal

Ei = Error term

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi untuk  $X_1, X_2, X_3$

Fungsi Cobb Douglass merupakan fungsi yang memperhatikan kaitan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya secara nominal. Karena persamaan (1a) merupakan permaan non linier, maka untuk memperoleh nilai elastisitasnya diubah menjadi persamaan linier dengan menggunakan Logaritma Natural (1n), sehingga persamaan (1a) menjadi :

$$1nY = 1nX_1 b_1 + 1nX_2 b_2 + 1nX_3 b_3 \dots\dots\dots(2)$$

Dari persamaan (2) inilah yang akan diregresi dengan metode OLS (Ordinary Least Square).

Untuk mengetahui signifikan dari koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat maka perhitungan regresi dilakukan untuk mendapatkan nilai-nilai sebagai berikut :

1. Menghitung koefisien regresi untuk  $b_1, b_2, b_3$
2. Menghitung koefisien untuk variabel luas lahan  $X_1$ , tenaga kerja  $X_2$ , dan biaya produksi  $X_3$  terhadap jumlah produksi (Y)
3.  $R^2$  (Koefisien Determinasi)
4.  $R^2$  (Koefisien Determinasi) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat.
5. Uji Statistik t  
Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau secara persial dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Variabel-variabel tersebut dikatakan signifikan jika nilai t (hitung) lebih besar dari t (tabel)
6. Uji Statistik F  
Uji statistic F digunakan untuk mengetahui apakah layak atau tidak hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikan 5%. Variable-variabel tersebut dikatakan signifikan apabila nilai F (hitung) lebih besar F (tabel).

## HASIL PENELITIAN

### A. Perkembangan Produksi Bawang Merah

Pengembangan sektor pertanian di Kabupaten Bantaeng pada umumnya tetap merupakan salah satu prioritas utama dalam upaya peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini mengacu pada potensi sumberdaya lokal yang dimiliki pada sektor pertanian dan secara umum untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia sektor pertanian merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja, selain itu sektor pertanian di Kabupaten Bantaeng masih menduduki urutan teratas menyangkut kontribusinya terhadap nilai PDRB dari tahun ke tahun. Melihat masih tingginya kontribusi sektor pertanian terhadap PDRB tersebut, maka perlu terus dilakukan upaya untuk melakukan pengembangan teknik bertani yang inovatif yang tujuan

akhirnya adalah meningkatnya tingkat kesejahteraan dan pendapatan masyarakat.

Kebijakan-kebijakan pada pengembangan sektor pertanian khususnya peningkatan produksi dan produktifitas bagi komoditas yang memiliki keunggulan terus dikembangkan termasuk yang diterapkan pada sentra-sentra pengembangan tanaman bawang merah yang salah satu di antaranya adalah di Kecamatan Ulu Ere Kabupaten Bantaeng. Pengembangan komoditas bawang merah ini dilakukan baik secara monokultur dan tumpangsari yang diusahakan satu kali setahun, yakni pada musim kemarau.

Tabel 5.1

Luas Areal Tanam, Produksi dan Produktivitas Bawang merah  
Di Kecamatan Ulu Ere Kabupaten Bantaeng Tahun 2000 – 2009

Tahun	Luas Areal (ha)	Produksi (ton)	Produktivitas (ton/ha)
2000	61,20	320,076	5,23
2001	62,00	338,520	5,46
2002	63,35	346,524	5,47
2003	59,15	248,430	4,20
2004	60,50	314,600	5,20
2005	67,10	369,050	5,50
2006	66,25	367,687	5,55
2007	65,00	324,350	4,99
2008	68,50	342,500	5,00
2009	74,00	370,000	5,00

*Sumber : Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Bantaeng, 2009*

Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi perkembangan produksi yang cukup menggembirakan. Hal ini tampak berdasarkan data statistik yang terdapat pada Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Bantaeng sejak tahun 2000 hingga tahun 2009. Dengan demikian diharapkan bahwa pengembangan komoditas ini dapat meningkatkan pendapatan petani sekaligus menjadi komoditas andalan di Kecamatan Ulu Ere pada khususnya dan Kabupaten Bantaeng pada umumnya.

Berdasarkan tabel 5.1 di atas nampak bahwa produksi bawang merah di Kecamatan Ulu Ere Kabupaten Bantaeng berfluktuasi selama kurung waktu 2000 sampai tahun 2009, demikian juga dengan luas areal berfluktuasi selama kurung waktu yang sama.

Tabel 5.1 tersebut di atas menunjukkan bahwa pada 3 (tiga) tahun pertama yaitu tahun 2000 – 2002. Tingkat produksi bawang merah terus mengalami peningkatan dari 320,076 ton pada tahun 2000 naik menjadi 338,520 pada tahun 2001 dengan tingkat produktivitas dari 5,23 ton per hektar pada tahun 2000 menjadi 5,46 ton per hektar pada tahun 2001. Peningkatan ini terjadi akibat dari kesadaran petani untuk memakai teknologi anjuran di antaranya dengan pemupukan berimbang, pemeliharaan dan pemakaian obat-obatan.

Selanjutnya tingkat produksi menurun dengan cukup tajam pada tahun 2003 yaitu hanya mencapai 248,430 ton, hal ini disebabkan oleh karena luas areal tanam juga menurun dari 63,35 hektar pada tahun 2002 menjadi 59,15 hektar demikian pula akibatnya tingkat produktivitas juga menurun menjadi 4,20 ton per hektarnya.

Kemudian untuk kurun waktu tahun 2004 – 2005 tingkat produksi bawang merah di Kecamatan Ulu Ere Kabupaten Bantaeng secara terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2004 misalnya jumlah produksi mencapai 314,600 ton meningkat menjadi 369,050 ton pada tahun 2005 dengan luas areal yang juga mengalami perluasan dari 60,50 hektar pada tahun 2004 menjadi 67,10 hektar pada tahun 2005. Sementara itu tingkat produktivitasnya juga mengalami peningkatan dari 5,20 ton per hektar pada tahun 2004 naik menjadi 5,50 ton per hektar pada tahun 2005.

Selanjutnya untuk tahun 2006 tingkat produksi bawang merah di Kecamatan Ulu Ere Kabupaten Bantaeng mengalami penurunan dari 369,050 ton pada tahun 2005 turun menjadi 367,687 ton pada tahun 2006, sementara luas areal juga mengalami penurunan dari 67,10 hektar pada tahun 2005 menjadi 66,25 hektar pada tahun 2006. namun demikian tingkat produktivitas malah mengalami peningkatan dari 5,50 ton per hektar pada tahun 2005 menjadi 5,55 ton per hektar pada tahun 2006. Sementara untuk tahun 2007 tingkat produksi dan produktivitas kembali terjadi penurunan dari 367,687 ton pada tahun 2006 menjadi 324,350 ton pada tahun 2007 demikian pula produktivitasnya ikut menurun dari 5,55 ton per hektar menjadi hanya 4,99 ton per hektar pada tahun 2007. Tampaknya hal ini dipengaruhi oleh menurunnya luas areal dari 66,25 hektar pada tahun 2006 menjadi 65,00 hektar pada tahun 2007.

Selanjutnya pada tahun 2008 baik tingkat produksi, produktivitas dan luar areal terlihat meningkat dibanding tahun sebelumnya. Tingkat produksi naik dari 342,500 ton pada tahun 2007 menjadi 342,500 ton pada tahun 2008, kenaikan tingkat produksi ini juga akibat adanya perluasan areal tanam yaitu dari 65,00 hektar pada tahun 2007 menjadi 68,50 hektar pada tahun 2008. Demikian pula dengan tingkat produktivitasnya mengalami kenaikan dari 4,99 ton per hektar pada tahun 2007 menjadi 5,00 ton per hektar pada tahun 2008. Demikian halnya yang terjadi pada tahun 2009, walaupun luas areal meningkat dengan cukup tinggi dari 68,50 hektar pada tahun 2008 menjadi 74,00 hektar

pada tahun 2009 demikian pula produksi meningkat dari 342,500 ton pada tahun 2008 menjadi 370 ton pada tahun 2009, namun tingkat produktivitasnya tidak mengalami perubahan yakni tetap 5,00 ton per hektarnya.

Adanya kecenderungan terus meningkatnya produksi dan produktivitas bawang merah secara relatif selama kurun waktu 2000 – 2002 tersebut sebagai akibat adanya kesadaran masyarakat dalam melaksanakan petunjuk-petunjuk dan anjuran penyuluh pertanian lapangan dalam hal pemakaian pupuk berimbang sesuai dengan spesifik lokasi areal masing-masing daerah, sementara pada tahun-tahun tertentu mengalami penurunan sebagai akibat dari adanya kemarau panjang dan serangan hama penyakit.

## **B. Penggunaan Tenaga Kerja dan Modal**

Penggunaan tenaga kerja dan modal dalam jumlah yang tepat dan sesuai kebutuhan tanaman diyakini akan merangsang meningkatnya produksi dan produktivitas tanaman pertanian termasuk bawang merah. Untuk melihat penggunaan pupuk dan penggunaan obat-obatan pada tanaman bawang merah selama kurung waktu 2000 hingga 2009, dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2  
Penggunaan Tenaga kerja dan modal Pada Tanaman Bawang merah Di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng Tahun 2000 – 2009

Tahun	Tenaga Kerja (orang)	Modal (juta rupiah)
2000	59	9,180
2001	84	10,850
2002	144	11,086
2003	158	7,098
2004	165	9,075
2005	174	13,420
2006	196	13,250
2007	195	9,100
2008	195	10,275
2009	197	11,100

*Sumber : Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Bantaeng, 2009*

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2000 – 2002 penggunaan tenaga kerja dan modal mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Peningkatan ini disebabkan oleh adanya perluasan areal tanam juga karena semakin meningkatnya pemakaian pupuk berimbang sesuai dengan rekomendasi petugas penyuluh lapangan di samping untuk memberantas hama

dan penyakit tanaman. Jumlah tenaga kerja pada tahun 2000 adalah sebanyak 59 orang meningkat menjadi 84 orang pada tahun 2001 dan pada tahun 2002 naik menjadi 144 orang. Sementara penggunaan modal dari 9,180 juta menjadi 10,850 juta pada tahun 2001 demikian pula pada tahun 2002 naik menjadi 11,086 juta.

Selanjutnya pada tahun 2003 jumlah tenaga kerja yang digunakan bertambah dibanding tahun sebelumnya, yaitu naik menjadi 158 orang dibanding tahun sebelumnya yang jumlahnya mencapai 144 orang. Demikian halnya dengan penggunaan modal yang menurun dari 11,086 juta pada tahun 2002 menjadi 7,098 juta pada tahun 2003. Kemudian untuk tahun 2004 penggunaan tenaga kerja mengalami kenaikan, yaitu dari 165 orang menjadi 174 orang pada tahun 2005, demikian pula dengan penggunaan modal naik menjadi 9,075 juta dibanding tahun sebelumnya yang hanya mencapai 7,098 juta.

Peningkatan penggunaan tenaga kerja ini terjadi hingga tahun 2006 kemudian turun lagi pada tahun 2007, yaitu tenaga kerja turun dari 196 orang menjadi hanya 195 orang, demikian pula modal turun dari 13,250 juta pada 2006 menjadi hanya 9,100 juta di tahun 2007. Namun demikian pada dua tahun berikutnya penggunaan tenaga kerja meningkat menjadi 197 orang pada tahun 2009 dan penggunaan modal juga meningkat hingga mencapai 11,100 juta pada tahun 2009.

### **C. Frekuensi Penyuluhan**

Kegiatan penyuluhan yang dilaksanakan jajaran dinas pertanian tanaman pangan Kabupaten Bantaeng menjadi faktor yang cukup penting untuk menstimulasi petani agar mau dan mampu melaksanakan teknologi budidaya sesuai anjuran dan spesifikasi lokasi. Kegiatan ini dimaksudkan pula agar pengetahuan dan kemampuan petani dapat terus meningkat sehingga pada akhirnya nanti petani yang bersangkutan dapat secara mandiri melaksanakan usahataniya secara efisien dan memenuhi sasaran terutama dalam pencapaian tingkat produksi dan produktifitas yang optimal.

Khusus untuk budidaya tanaman bawang merah di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng kegiatan penyuluhan dilaksanakan setiap musim tanam dalam berbagai bentuk kegiatan. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut.

Tabel 5.3 Tenaga Penyuluh, Frekuensi Penyuluhan dan Bentuk Kegiatan Penyuluhan Di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng Tahun 2000 – 2009

Tahun	Tenaga Penyuluh (org)	Frekuensi Penyuluhan	Bentuk Kegiatan
2000	16	7 kali	Simulasi Kelompok Ceramah
2001	16	8 kali	Ceramah Demo plot
2002	17	12 kali	Dinamika Kelompok Pelatihan
2003	17	12 kali	pelatihan Demo plot Diskusi
2004	17	10 kali	Pelatihan Ceramah/diskusi Pelatihan
2005	20	10 kali	Kunjungan lapang Demo plot Diskusi
2006	20	12 kali	Kunjungan lapang Ceramah/diskusi Pelatihan
2007	20	7 kali	Kunjungan lapang Diskusi
2008	20	12 kali	Kunjungan lapang Ceramah/diskusi Pelatihan
2009	20	8 kali	Kunjungan lapang Diskusi

Sumber : *Balai Penyuluhan Pertanian Desa Bonto Lojong, 2009*

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut di atas tampak bahwa jumlah tenaga penyuluh di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, hal ini sebagai upaya untuk mengoptimalkan kemampuan petani dalam melakukan usahataniya sehingga sasaran peningkatan produksi dapat meningkat.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2000 jumlah tenaga penyuluh atau Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) baru berjumlah 16 orang tetapi sampai dengan tahun 2009 jumlahnya sudah mencapai 20 orang dengan demikian terjadi penambahan personil sebanyak 4 orang selama kurung waktu 2000 – 2009. Sementara frekuensi penyuluhan yang dilaksanakan bervariasi antara 7 hingga 12 kali kunjungan setiap musim tanam. Demikian pula dengan bentuk kegiatan yang dilaksanakan disesuaikan dengan sasaran yang ingin dicapai dan tingkat kebutuhan petani akan informasi dan sistem budidaya pertanian.

#### **D. Analisis Hasil Penelitian**

Berdasarkan data hasil penelitian tersebut di atas yang memperlihatkan tingkat produksi, luas areal tanam, penggunaan pupuk, obat-obatan dan frekuensi penyuluhan pada komoditas bawang merah di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng selama kurung waktu tahun 2000 sampai dengan tahun 2009, selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode regresi berganda (multiple regression).

Seperti diketahui bahwa tingkat produksi dan produktivitas hasil pertanian bukan saja dipengaruhi oleh luas areal tanam, penggunaan teknologi seperti pemupukan dan penggunaan obat-obatan serta kegiatan penyuluhan tetapi lebih dari komoditas pertanian umumnya sangat dipengaruhi oleh kondisi alam seperti musim, hama dan penyakit tanaman dan faktor alam lainnya. Demikian pula tentu perlu ditunjang dengan ketersediaan sarana prasarana dan *political will* pemerintah guna mengangkat harkat dan taraf hidup kaum tani.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh luas areal, penggunaan pupuk, obat-obatan dan frekuensi penyuluhan terhadap tingkat produksi bawang merah di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng selama kurung waktu 2000 – 2009, demikian pula dengan hubungan faktor-faktor produksi dan tingkat produksi maka dari data hasil penelitian seperti tersebut di atas kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y_i = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + E$$

Dimana Y adalah peubah terikat (*dependent variable*), X adalah peubah penjelas (*explanatory variable*), E adalah peubah gangguan stokastik

(*stochastic disturbance*), dan B adalah parameter-parameter regresi. Nilai-nilai  $B_0$ ,  $B_1$ ,  $B_2$ ,  $B_3$ , dan  $B_4$  ditaksir dengan metode kuadrat terkecil (*least square method*).

Tabel 5.4 Kertas Kerja Analisis Variabel-Variabel Yang Akan Dianalisis

Tahun	Produksi (Y)	Luas Areal (X1)	P.Pupuk (X2)	Obat <sup>2</sup> an (X3)	Penyuluhan (X4)
2000	320,076	61,20	4.590,00	91,80	7
2001	338,520	62,00	5.084,00	108,50	8
2002	346,524	63,35	6.144,95	110,86	12
2003	248,430	59,15	4.258,80	70,98	12
2004	314,600	60,50	4.356,00	90,75	10
2005	369,050	67,10	6.374,50	134,20	10
2006	367,687	66,25	6.293,75	132,50	12
2007	324,350	65,00	4.550,00	91,00	7
2008	342,500	68,50	5.548,50	102,75	12
2009	370,000	74,00	5.994,00	111,00	8

Sumber : Data diolah kembali penulis, 2009

Berdasarkan data pada tabel 5.3 tersebut selanjutnya dianalisis melalui komputer dengan menggunakan program SPSS for Windows (hasil terlampir).

Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi  
 $Y = 67,701 + 2,251 X_1 + 0,000373 X_2 + 1,306 X_3 - 3,605 X_4$
2. Nilai R = 0,963
3. Nilai  $R^2 = 0,928$

Dari persamaan regresi berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Koefisien **2,251  $X_1$** , berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara penggunaan pupuk dengan tingkat produksi bawang merah. Artinya apabila variabel  $X_1$  (luas areal) dinaikkan (diperluas) sebesar 1 % maka produksi juga diharapkan naik sebesar 2,251 % dengan asumsi variabel lainnya konstan.
2. Nilai koefisien **0,000373  $X_2$** , berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel  $X_2$  (penggunaan pupuk) dengan tingkat produksi bawang merah (variabel Y). Apabila  $X_2$  (penggunaan pupuk) naik 1 %, maka diharapkan/diperkirakan produksi akan meningkat sebesar 0,000373 % dengan ketentuan variabel lainnya konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien **1,306  $X_3$**  berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel  $X_3$  (obat-obatan) dengan variabel Y (produksi bawang

merah). Artinya setiap peningkatan penggunaan obat-obatan sebesar 1 % maka produksi diperkirakan juga akan naik sebesar 1,306 % apabila variabel lainnya konstan.

4. Nilai koefisien  $-3,605 X_4$  berarti bahwa terdapat hubungan yang negatif antara frekuensi penyuluhan dengan tingkat produksi bawang merah. Artinya kegiatan penyuluhan tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap tingkat produksi berdasarkan analisa yang dilakukan apabila variabel lainnya konstan/tidak berubah.

Selanjutnya untuk melihat hubungan (korelasi) dan besarnya andil (determinasi) keempat variabel tersebut di atas terhadap produksi bawang merah di Kabupaten Bantaeng diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai  $R^2 = 0,928$ , menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau andil variabel  $X_1$  (Luas Lahan),  $X_2$  (Penggunaan pupuk),  $X_3$  (obat-obatan), dan  $X_4$  (frekuensi penyuluhan) terhadap variasi naik turunnya produksi tanaman bawang merah adalah sebesar 92,80 % sedangkan sisanya 7,20 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model/tidak diperhatikan.
2. Nilai  $R = 0,963$ , hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan keempat variabel yang diperhatikan (luas areal, penggunaan pupuk, obat-obatan dan frekuensi penyuluhan) terhadap produksi bawang merah di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng sangat kuat.

Kemudian untuk melihat pengaruh secara individu variabel penggunaan pupuk dan luas areal terhadap tingkat produksi bawang merah di Kabupaten Bantaeng dapat dilihat dari besarnya nilai  $t$  dimana nilai  $t$  tabel = 1,476 dengan tingkat kepercayaan 90 %, sedangkan  $t$  hitung adalah sebagai berikut :

$$t_1 = 1,366, \quad t_2 = 0,191. \quad t_3 = 1,991, \quad t_4 = -1,250$$

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara nyata atau tidak antara variabel-variabel tersebut di atas, maka dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t$  tabel. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari empat variabel yang diperhatikan hanya terdapat satu variabel yaitu variabel  $X_3$  (obat-obatan) yang berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap peningkatan produksi bawang merah. Sementara terdapat 2 variabel yang berpengaruh tapi tidak nyata dan signifikan terhadap produksi bawang merah, yaitu variabel  $X_1$  (luas lahan) dan  $X_2$  (penggunaan pupuk) dan variabel  $X_4$  (frekuensi penyuluhan) tidak berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap produksi bawang merah.

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang nyata atau signifikansi antara variabel yang diperhatikan (luas areal, penggunaan pupuk, obat-obatan dan frekuensi penyuluhan) terhadap produksi bawang merah dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis varians melalui uji  $F$  statistik.

Berdasarkan pengolahan data (lihat lampiran) diperoleh hasil F hitung 16,137 sedangkan F tabel 1% (4,5) sebesar 11,39. Dengan demikian F hitung  $>$  F tabel ( $16,137 > 11,39$ ) untuk itu disimpulkan bahwa secara bersama-sama keempat variabel (luas areal, penggunaan pupuk, obat-obatan dan frekuensi penyuluhan) mempunyai pengaruh secara nyata dan signifikan terhadap produksi bawang merah di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng pada tingkat kepercayaan 99 %.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab terdahulu, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Besarnya sumbangan atau andil variabel  $X_1$  (Luas Lahan),  $X_2$  (Penggunaan pupuk),  $X_3$  (obat-obatan), dan  $X_4$  (frekuensi penyuluhan) terhadap variasi naik turunnya produksi tanaman bawang merah adalah sebesar 92,80 % sedangkan sisanya 7,20 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model/tidak diperhatikan.
2. Korelasi atau hubungan keempat variabel yang diperhatikan (luas areal, penggunaan pupuk, obat-obatan dan frekuensi penyuluhan) terhadap produksi bawang merah di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng sangat kuat karena mendekati satu (0,963).
3. Secara bersama-sama keempat variabel yang diperhatikan (luas areal, penggunaan pupuk, obat-obatan dan frekuensi penyuluhan) mempunyai pengaruh secara nyata dan signifikan terhadap produksi bawang merah di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng pada tingkat kepercayaan 99 %.

### **B. Saran – Saran**

Pada akhir penulisan skripsi ini, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng untuk terus melakukan upaya melalui serangkaian kebijakan guna penyediaan sarana dan prasarana yang dapat mendukung peningkatan produksi pertanian tanaman pangan khususnya bawang merah.
2. Kepada aparat di jajaran Pertanian agar terus meningkatkan kinerjanya guna pemberian pemahaman melalui penyuluhan-penyuluhan dalam

rangka peningkatan taraf hidup petani di Desa Bonto Lojong Kabupaten Bantaeng.

3. Kepada para aparat penyuluh pertanian lapangan supaya terus meningkatkan kualitas sumberdaya yang dimilikinya untuk lebih memahami kondisi kelembagaan petani sehingga mereka dapat berperan secara aktif untuk memperbaiki diri dan lingkungannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daniel, Moehar, 2006. *Pengantar Ekonomi Pertanian*, Bumi Aksara
- Hasan M. Iqbal, 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1, Statistik Deskriptif*. Edisi kedua, PT. Bumi Aksara .Jakarta.
- Hernanto, Fadholi, 2003, *Ilmu Usaha Tani*, Jakarta : Penerbit Swadaya
- Kasryno, Faisal, 2005, *Meningkatkan Pemanfaatan Sumber Daya Pertanian dan Pembangunan Sistem Usaha Pertanian Menuju Era Globalisasi Ekonomi*, Jakarta:
- Khadafi, 2004. *Pengantar Ekonomi Mikro Dan Makro*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Maksum, H. Habibi, 2008, *Ekonomi Produksi*. Cetakan Ketiga, Angkasa, Bandung.
- Marx dalam Daniel, 2003, *Pengantar Ekonomi Pertanian*, Bumi Aksara
- Martono, Hs, 2007, *Ekonomi Perusahaan*, Penerbit: Lubuk Agung, Bandung
- Mubyarto, 2004, *Pengantar Ekonomi Pertanian*, Edisi ke Tiga, LP3ES
- Soekartiwi, 2010, *Prinsip Dasar Ekonomi Pertanian, Teori dan Aplikasinya*, Edisi keempat, Rajawali Press, Jakarta
- Soekartiwi, 2003, *Teori Ekonomi Pertanian* : Edisi ketiga PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Subri Mulyadi. 2008. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

## **DAMPAK KREDIT RENTENIR TERHADAP KEUNTUNGAN USAHA PAGANDENG SAYUR DI KECAMATAN PALLANGGA KABUPATEN GOWA**

Oleh

Muhammad Rusydi<sup>8</sup>  
Ismail Rasulong<sup>9</sup>

### **ABSTRAK**

*Penelitian bertujuan menguji hipotesis dari variabel-variabel yang mempengaruhi variabel pinjaman pagandeng sayur. Mengetahui seberapa besar pengaruh Keuntungan Bersih per bulan (dalam %) terhadap pinjaman pagandeng sayur. mengetahui seberapa besar pengaruh Bunga Pinjaman per bulan (dalam %) terhadap pinjaman pagandeng sayur. Penentuan sampel dilakukan dengan metode Purposive Random Sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden Pagandeng Sayur yang terdapat di dua titik pangkalan utama yaitu Pangkalan Panciro dan Pangkalan Cambaya. Dalam membuktikan hubungan variabel secara kuantitatif, peneliti menggunakan pendekatan ekonometrik yang berupa Analisa Regresi dan Korelasi. Kesimpulan hasil penelitian adalah variabel tingkat keuntungan sangat berpengaruh dalam menentukan besarnya jumlah pinjaman. Adapun variabel tingkat bunga dalam penelitian ini kurang berperan dalam menentukan besarnya jumlah pinjaman karena meskipun tingkat bunga pinjaman per bulan relatif tinggi, para pagandeng sayur tetap melakukan pinjaman kepada rentenir.*

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada pertengahan 1997, telah menunjukkan eksistensi kekuatan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dalam menopang perekonomian Indonesia. Perlu dicatat, dari 39,7 1 juta entitas usaha ekonomi rakyat atau sering disebut Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), bila kita menengok lebih dalam lagi, usaha mikro merupakan mayoritas, sebab berjumlah 98% dari total unit usaha atau 39 juta usaha (Tambunan, 2002). Dari 39 juta usaha mikro, bila itu berarti merupakan 35 juta keluarga (bila 5 juta usaha mikro, overlapping terdapat dalam satu keluarga), artinya terdapat 175 juta orang yang menggantungkan diri pada usaha mikro

---

<sup>8</sup> Dosen Jurusan IESP Univ. Muhammadiyah Makassar

<sup>9</sup> Dosen Jurusan IESP Univ. Muhammadiyah Makassar

(asumsinya satu keluarga terdiri dari lima orang). Jumlah ini tentunya sangat besar, bila melihat jumlah penduduk 210 juta orang, berarti 83% penduduk Indonesia menggantungkan diri pada usaha mikro. Keberadaan usaha mikro, merupakan fakta semangat jiwa kewirausahaan sejati di kalangan rakyat kebanyakan yang bisa menjadi perintis pembaharuan. Sayang, acapkali kita terlalu terpesona pada investasi asing yang diyakini menjadi faktor signifikan pertumbuhan ekonomi, sehingga sektor ekonomi rakyat (usaha mikro) terabaikan. Menyadari realitas ini, memfokuskan pengembangan ekonomi rakyat terutama pada usaha mikro merupakan hal yang sangat strategis untuk mewujudkan broad based development atau development through equity (Bambang Ismawan, 2004).

Banyak kalangan tidak memperhitungkan keberadaan sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang ternyata mampu menyerap banyak tenaga kerja, mengurangi pengangguran, bahkan menyumbang output nasional pada tahun 2003. Survei menunjukkan bahwa sektor UMKM dalam perekonomian Indonesia mampu menyerap 79 juta tenaga kerja atau 99,4 persen dari total angkatan kerja, menyumbang 56,7 persen Produk Dome stik Bruto (PDB), menyumbang 19,9 persen dari nilai ekspor dan memiliki unit usaha yang besar sekitar 42,3 juta unit usaha (sumber : Bank Indonesia, 2003). Maka UMKM pun mampu menjadi katup pengaman dampak krisis terhadap perekonomian nasional.

Namun di balik kesuksesan yang didapat oleh UMKM, tidak dapat dipungkiri UMKM pun memiliki beberapa permasalahan. Masalah yang klasik dan mendasar, yaitu keterbatasan modal, sumber daya manusia, pengembangan produk dan akses pasar. Keterbatasan modal merupakan masalah krusial yang dialami oleh UMKM. Tanpa modal yang cukup mustahil UMKM dapat berdiri.

Lembaga pemberi kredit jelas diperlukan oleh kalangan pengusaha UMKM. Mereka disodorkan beberapa macam pilihan untuk mendapatkan kredit. Mulai dari bank, lembaga nonbank, bahkan sampai rentenir sekalipun. Serentetan persyaratan administrasi yang diberlakukan lembaga tersebut meruntuhkan niat sebagian golongan mereka, terutama kalangan usaha mikro. Karena usaha kecil dan menengah telah memiliki kelayakan usaha yang pasti dibanding usaha mikro. Setelah analisis kredit yang dilakukan oleh lembaga keuangan saat menerima permohonan kredit dari pengusaha UMKM mengenai kelayakan usaha, untuk usaha kecil dan menengah lebih mudah mengantongi dana segar dari lembaga keuangan.

Lain lagi dengan usaha mikro dalam arti yang sebenarnya. Mereka lebih memilih jalan tercepat untuk mendapat dana modal, dengan merogoh kantong sendiri, pinjam keluarga atau rentenir. Mereka sejak awal sudah ketakutan untuk memasuki ruangan berhawa sejuk di bank yang sekiranya perlu pakaian yang sopan juga.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh Keuntungan Bersih per bulan (dalam %) terhadap pinjaman pagandeng sayur ?
2. Seberapa besar pengaruh Bunga Pinjaman per bulan (dalam %) terhadap pinjaman pagandeng sayur ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis atau menguji hipotesis dari variabel-variabel yang mempengaruhi variabel pinjaman pagandeng sayur.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keuntungan Bersih per bulan (dalam %) terhadap pinjaman pagandeng sayur.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Bunga Pinjaman per bulan (dalam %) terhadap pinjaman pagandeng sayur.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Teori Tingkat Bunga**

Pada hakekatnya, Suku Bunga adalah pembayaran yang harus dilakukan untuk penggunaan uang. Suku Bunga adalah jumlah bunga yang dibayarkan per unit waktu. Dengan kata lain, masyarakat harus membayar peluang untuk meminjam uang. Biaya untuk meminjam uang, diukur dalam rupiah per tahun untuk setiap rupiah yang dipinjam, atau dalam persen per tahun, adalah suku bunga. Masyarakat mau membayar bunga karena dana yang dipinjam membantu mereka untuk membeli barang dan jasa untuk memuaskan kebutuhan konsumsi mereka atau membuat investasi yang menguntungkan (Samuelson dan Nordhaus, 1992 : 197 : 214).

Makin tinggi tingkat suku bunga, keinginan untuk melakukan pengeluaran investasinya apabila keuntungan yang diharapkan dari investasi semakin besar dari tingkat bunga yang harus dia bayar untuk dana investasi tersebut yang merupakan ongkos-ongkos penggunaan dana (*Cost of capital*). Makin rendah tingkat bunga, maka pengusaha akan lebih terdorong untuk melakukan investasi, sebab biaya penggunaan dana juga makin kecil. Tingkat bunga dalam keadaan keseimbangan (tidak ada dorongan untuk naik atau turun) akan tercapai apabila keinginan menabung masyarakat sama dengan keinginan pengusaha untuk melakukan investasi.

Tingkat bunga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan investasi, karena tingkat bunga akan menentukan jenis-jenis investasi yang dapat memberikan keuntungan kepada para pengusaha. Oleh karena itu penanam modal (pagandeng sayur) harus selalu mempertimbangkan tingkat bunga. Kegiatan investasi hanya akan dilaksanakan apabila tingkat pengembalian modal lebih besar atau sama dengan tingkat bunga.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan tingkat pengembalian modal dari suatu kegiatan investasi adalah persentasi keuntungan sebelum dikurangi bunga yang harus dibayar yang akan diperoleh pengusaha (pagandeng sayur) dari suatu jenis investasinya (Sadono Sukirno, 1981 : 196).

## **B. Tingkat Keuntungan**

Teori konvensional (klasik) tentang investasi pada pokoknya didasarkan atas teori produktivitas batas (marginal productivity) dari faktor produksi modal (capital). Teori klasik ini dapat disederhanakan sebagai berikut :

1. Suatu investasi akan dijalankan bilamana pendapatan (keuntungan) dari investasi itu (prospected of yield, expected earning) lebih besar dari tingkat bunga.
2. Investasi dari suatu barang modal adalah menguntungkan bilamana (cost) dan bunga, lebih kecil dari hasil pendapatan yang diharapkan dari investasi itu.

Ada tiga unsur penting yang harus diperhitungkan dalam penentuan investasi yaitu ongkos (biaya dari barang-barang kapital), tingkat bunga dan tingginya hasil pendapatan (keuntungan) yang akan diterima.

Dalam suatu perusahaan yang telah berkembang, keuntungan yang diperoleh pengusaha merupakan faktor penting yang menentukan kegiatan investasi, keuntungan yang tinggi merupakan suatu petunjuk bahwa suatu perusahaan sedang menghadapi perkembangan dalam permintaan atas barang-barang yang diproduksi atau dijualnya. Agar peningkatan permintaan ini dapat dipenuhi oleh perusahaan dimasa-masa mendatang, maka perusahaan ini harus lebih dikembangkan lagi.

Para pengusaha akan selalu memilih tingkat output (Q) dimana para pengusaha tersebut akan memperoleh tingkat keuntungan maksimum. Apabila seorang pengusaha telah mencapai posisi ini maka ia dikatakan telah berada pada posisi ekuilibrium. Disebut posisi ekuilibrium karena posisi ini tidak ada kecenderungan baginya untuk mengubah output (dan harga output)-nya. Sebab apabila ia mengurangi (atau menambah) volume output (penjualan)-nya, maka keuntungan totalnya justru akan menurun (Boediono, 1998 : 100).

Sebuah perusahaan yang memaksimalkan keuntungan memilih baik masukannya (input) maupun keluaran (output) dengan tujuan tunggal untuk mencapai laba ekonomi yang maksimum, dimana perusahaan berusaha untuk menjadikan selisih antara pendapatan total dengan biaya ekonomi total sebesar mungkin. Jika suatu perusahaan secara ketat berusaha memaksimalkan laba, mereka akan membuat keputusan secara "marginal", dimana pengusaha tersebut akan melakukan eksperimen konseptual untuk menyesuaikan variabel-variabel yang dapat dikendalikan sampai laba tidak mungkin ditingkatkan lebih lanjut lagi. Hal ini melihat pada keuntungan tambahan atau "marginal" yang dapat diperoleh dari memproduksi satu unit output tambahan atau keuntungan

yang diperoleh dari memperkerjakan satu unit tenaga kerja tambahan. Selama tambahan laba ini adalah positif, output tambahan akan dihasilkan atau tambahan pekerja akan dipekerjakan. Pada saat keuntungan tambahan adalah nol maka pengusaha tersebut telah mendorong kegiatan tersebut cukup jauh dan apabila dilanjutkan maka tidak akan menguntungkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian di Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa dengan dua titik utama yang menjadi pangkalan utama Pagandeng (Penjual) Sayur yaitu Pasar Panciro dan Pasar Cambaya. Objek penelitian adalah para Pagandeng Sayur yang melakukan pinjaman ke rentenir.

### **B. Penentuan Sampel**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Random Sampling* yang dilakukan dengan mengambil orang-orang yang benar-benar terpilih benar oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel itu (Soeratno dan Lincoln Arsyad 1993:119). Adapun Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden Pagandeng Sayur yang terdapat di dua titik pangkalan utama yaitu Pangkalan Panciro dan Pangkalan Cambaya.

### **C. Sumber Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan baik data kualitatif maupun data kuantitatif yang relevan, terarah, dan bertujuan sesuai dengan masalah yang dihadapi. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

### **D. Metode Analisis Data**

Sesuai dengan hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini, maka alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan untuk pendeskripsian variabel-variabel yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti sebagai pendukung hasil dari analisis kuantitatif. Dalam membuktikan hubungan variabel secara kuantitatif, peneliti menggunakan pendekatan ekonometrik yang berupa Analisa Regresi dan Korelasi. Analisa regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar derajat hubungan antara variabel di dalam model. Adapun formulasi yang digunakan adalah :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + E_i$$

Keterangan :

Y = Pinjaman Pagandeng Sayur

- X1 = Keuntungan Bersih  
X2 = Bunga pinjaman perbulan  
B0 = Konstanta  
B<sub>1</sub>-B<sub>2</sub> = Koefisien regresi  
E<sub>i</sub> = Faktor kesalahan

## HASIL PENELITIAN

### A. Variabel Penelitian

Pinjaman adalah suatu istilah yang menyatakan bahwa seseorang atau pagandeng sayur akan membayar kembali dikemudian hari atas uang atau kredit yang diterimanya dari rentenir. Pagandeng sayur berjanji (dan terikat dengan janji itu) akan mengembalikan atau membayar kembali pinjaman tersebut sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati bersama. Pinjaman dari rentenir sangat diperlukan bagi para pagandeng sayur untuk mendukung aktivitasnya baik secara langsung ataupun tidak. Secara langsung pinjaman tersebut untuk kegiatan produksi (aktivitas komersial mereka), sedang secara tidak langsung pinjaman itu digunakan untuk konsumsi, baik yang wajar hingga yang konsumtif.

Para peminjam (pagandeng sayur) ingin mengembalikan pinjaman beserta bunganya, dan disertai harapan dapat meminjam lagi setelah lunas, dengan jumlah yang sedikit lebih besar. Perilaku ini universal. Berikut data responden yang diperoleh peneliti melalui wawancara secara langsung pada para pagandeng di pangkalan Panciro dan pangkalan Cambaya :

Tabel 5.4  
Data jumlah responden, pinjaman pagandeng sayur, persentase tingkat keuntungan, dan persentase tingkat bunga dalam satu bulan (2009)

No	Jumlah Pinjaman (Y)	Keuntungan (%) (X1)	Tingkat Bunga (%) (X2)
1	675,000	33.33	17.78
2	625,000	36.47	19.20
3	520,000	39.13	20.19
4	250,000	93.75	23.33
5	1,300,000	61.36	17.69
6	400,000	60.00	20.00
7	200,000	107.14	25.00
8	400,000	86.77	21.50
9	300,000	75.00	20.00
10	1,100,000	58.97	20.00
11	600,000	45.00	17.50

12	1,750,000	37.70	18.00
13	1,000,000	48.53	19.17
14	340,000	90.24	24.02
15	215,000	67.32	26.51
16	290,000	78.26	22.41
17	700,000	53.80	19.29
18	275,000	80.00	21.82
19	235,000	75.86	22.98
20	420,000	76.67	21.43
21	220,000	89.29	27.27
22	310,000	80.77	23.23
23	430,000	76.55	21.16
24	1,300,000	76.76	19.62
25	395,000	57.58	19.75
26	330,000	82.40	25.00
27	300,000	63.00	22.00
28	350,000	86.81	24.29
29	370,000	84.38	18.92
30	500,000	90.00	21.00
31	320,000	87.93	22.40
32	1,200,000	62.14	20.42
33	950,000	36.49	21.05
34	346,000	43.62	21.77
35	200,000	100.00	25.00
36	386,000	54.18	19.95
37	650,000	57.27	19.23
38	418,000	82.74	20.96
39	400,000	78.13	18.75
40	1,000,000	53.75	20.50
41	200,000	65.37	21.64
42	500,000	28.56	21.60
43	350,000	41.54	22.86
44	1,000,000	70.83	17.50
45	550,000	48.00	21.21
46	500,000	10.05	22.80
47	500,000	21.82	22.00
48	500,000	37.50	20.00
49	310,000	88.24	20.16
50	850,000	85.53	20.88

Sumber : Hasil Wawancara, 2009

Variabel jumlah pinjaman dalam penelitian ini adalah pinjaman yang dilakukan oleh pagandeng sayur dalam satu periode, artinya seorang pagandeng sayur melakukan pinjaman sesuai dengan jangka waktu pinjaman. Misalnya, jumlah pinjaman sebesar Rp. 1.000.000 diangsur selama 60 hari (2 bulan), maka pedagang mengangsur Rp. 23.500 dengan tingkat bunga sebesar 20.50 % per bulan.

Dari variabel jumlah pinjaman, jumlah pinjaman terkecil adalah sebesar Rp. 200.000 dengan lama angsuran 24 hari, sedangkan jumlah pinjaman tertinggi adalah sebesar Rp. 1.750.000 dengan lama angsuran 100 hari. Sedangkan rata-rata pinjaman dari 143 responden adalah sebesar Rp. 574.000 dengan rata-rata jangka waktu angsuran selama 67 hari.

Variabel keuntungan merupakan keuntungan bersih per bulan yang diubah dalam persentase, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Keuntungan bersih} = \text{Keuntungan kotor} - (\text{Bunga} + \text{angsuran})$$

$$\text{Keuntungan bersih (\%)} = \frac{\text{Keuntungan bersih}}{\text{Jumlah pinjaman} + \text{Modal sendiri}} \times 100$$

Contoh:

Jumlah pinjaman	= Rp. 1.000.000,-
Keuntungan kotor per bulan	= Rp. 1.050.000,-
Bunga pinjaman per bulan	= Rp. 205.000,-
Jumlah angsuran per bulan	= Rp. 200.000,-
Modal sendiri	= Rp. 200.000,-

Jawab :

$$\begin{aligned} \text{Keuntungan bersih} &= \text{Keuntungan kotor} - (\text{Bunga} + \text{angsuran}) \\ &= \text{Rp. 1.050.000} - (\text{Rp. 205.000} + \text{Rp. 200.000}) \\ &= \text{Rp. 1.050.000} - (\text{Rp. 405.000}) \\ &= \text{Rp. 645.000} \end{aligned}$$

$$\text{Keuntungan bersih (\%)} = \frac{\text{Keuntungan bersih}}{\text{Jumlah pinjaman} + \text{Modal sendiri}} \times 100$$

$$\begin{aligned} \text{Keuntungan bersih (\%)} &= \frac{\text{Rp. 645.000}}{\text{Rp. 1.000.000} + \text{200.000}} \times 100 \\ &= 53,75 \% \end{aligned}$$

Variabel tingkat bunga pinjaman ini dibuat dalam persentase dalam satu bulan. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa tingkat bunga rata-rata

dalam penelitian ini adalah 20.68 % per bulan. Perhitungan tersebut diperoleh dari :

$$\text{Tingkat bunga perbulan (\%)} = \frac{\text{Bunga pinjaman per bulan (Rp)}}{\text{Jumlah pinjaman (Rp)}} \times 100$$

## B. Hasil Analisis

hasil analisa data dengan menggunakan model regresi linier sebagai berikut :

**TABEL 6.1.**  
**Hasil Estimasi Regresi**

Variabel	Koefisien	Standard kesalahan	T-Statistik
Konstanta	2.446.400	200.400	12.21
X1	1992.1	1003	1.985
X2	-96547	10.090	-9.565
R-Square		: 0.3709	
R-Square Adjusted		: 0.3619	
Durbin-Watson		: 2.1209	
Residual Sum		: -0.49477E-08	
Residual Variance		: 0.76861E+1 1	
Sum of Absolute Errors		: 0.30825E+08	

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Ver. 16.0

Dari penelitian di atas, model yang digunakan adalah regresi linier berganda maka parameter regresi merupakan koefisien dari variabel yang bersangkutan. Berdasarkan hasil estimasi data dalam bentuk persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.446.400 + 1992.1 X1 - 96547 X2$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. R-Square yang diperoleh adalah sebesar 0.3709 yang menunjukkan bahwa variasi variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 0.3709. Secara statistik sebesar 37% dan sisanya 63% dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model.
2. Tanda parameter koefisien regresi untuk X1 positif signifikan dengan nilai koefisien sebesar 1992.1, artinya setiap penambahan 1 persen tingkat keuntungan, maka akan menyebabkan jumlah pinjaman pagandeng sayur di Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa akan mengalami peningkatan sebesar Rp. 1992.1., hal ini sesuai dengan teori permintaan dimana permintaan akan suatu barang atau jasa akan meningkat apabila dari segi

konsumen pendapatan dan keuntungan yang diterima meningkat, begitu juga sebaliknya.

3. Tanda parameter koefisien regresi  $X_2$  negatif signifikan dengan nilai koefisien sebesar -96547, artinya setiap penambahan bunga sebesar 1 persen, maka akan menyebabkan penurunan terhadap jumlah pinjaman pagandeng sayur sebesar 96547 Rupiah, maka hal ini sesuai dengan teori tingkat suku bunga klasik, apabila tingkat bunga pinjaman meningkat akan menyebabkan penurunan terhadap permintaan jumlah pinjaman.

Dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  (5%) apabila  $F$  hitung  $>$   $F$ -tabel, maka  $H_0$  diterima (signifikan), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen diregres secara bersama-sama  $F$ -hitung adalah  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel adalah  $41.265 > 3.07$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel independennya secara bersama-sama.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel dependennya secara individu, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t$ -statistik yang diperoleh dari hasil regresi dengan  $t$ -tabelnya sebagai berikut:

1. Dengan tabel Signifikan 5% diperoleh  $t$ -statistik sebesar 1.985 dan  $t$ -tabel 1.645 sehingga  $H_0$  ditolak (positif signifikan), artinya ada pengaruh atau hubungan yang positif dan signifikan antara keuntungan dan jumlah pinjaman pagandeng sayur dimana semakin tinggi keuntungan, maka akan semakin besar keinginan pagandeng sayur untuk melakukan pinjaman.
2. Dengan tabel signifikan 5% diperoleh  $t$ -statistik sebesar -9.565 dan  $t$ -tabel 1.645 sehingga  $H_0$  ditolak (negatif signifikan), artinya ada pengaruh atau hubungan yang negatif dan signifikan antara bunga pinjaman dan jumlah pinjaman pagandeng sayur dimana, semakin tinggi bunga pinjaman maka akan semakin kecil keinginan pagandeng sayur untuk melakukan pinjaman, begitu juga sebaliknya.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa variabel keuntungan (dalam persen) dan variabel tingkat bunga (dalam persen) berpengaruh secara signifikan terhadap jumlah pinjaman ( $Y$ ), berikut penjelasan masing-masing variabel :

1. Dari analisis diperoleh bahwa tingkat keuntungan (dalam persen) berpengaruh positif signifikan terhadap jumlah pinjaman pagandeng sayur, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat keuntungan seorang pedagang maka akan meningkatkan keinginan pedagang untuk meminjam dana dengan harapan bahwa pinjaman tersebut akan membantu pedagang untuk mengembangkan usahanya dan memperoleh keuntungan yang lebih besar lagi.
2. Tingkat bunga pinjaman responden pagandeng sayur berpengaruh negatif signifikan terhadap jumlah pinjaman pagandeng sayur, yang berarti bahwa semakin meningkat tingkat bunga pinjaman maka akan menurunkan keinginan pagandeng sayur untuk melakukan pinjaman. Hal ini dikarenakan

seorang pagandeng sayur tidak ingin dibebankan dengan tingkat bunga yang terlalu tinggi.

3. Dari tabel hasil estimasi regresi di atas terlihat bahwa Variabel Tingkat Bunga lebih dominan daripada Variabel Keuntungan dalam mempengaruhi Jumlah Pinjaman pagandeng sayur di Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Hal dapat dilihat pada nilai koefisien regresi dan nilai T-Statistik dari masing-masing variabel Tingkat Bunga dan variabel Keuntungan. Ini menunjukkan bahwa besar kecilnya perubahan tingkat bunga, akan sangat mempengaruhi jumlah pinjaman pagandeng sayur.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa dari 50 orang responden yang merupakan pagandeng sayur dengan ukuran Variabel Dependen (Y) yaitu Jumlah Pinjaman, dan dua Variabel Independen (X) yaitu Tingkat Keuntungan (X1) dalam persen dan Tingkat Bunga Pinjaman (X2) dalam persen.

Dilihat dari hasil regresi, variabel tingkat keuntungan sangat berpengaruh dalam menentukan besarnya jumlah pinjaman. Dengan lebih tingginya tingkat keuntungan yang diperoleh pagandeng sayur dibandingkan dengan tingginya tingkat bunga pinjaman, maka tingginya tingkat bunga pinjaman bukanlah suatu kendala bagi pagandeng sayur untuk melakukan pinjaman.

Adapun variabel tingkat bunga dalam penelitian ini kurang berperan dalam menentukan besarnya jumlah pinjaman karena meskipun tingkat bunga pinjaman per bulan relatif tinggi, para pagandeng sayur tetap melakukan pinjaman kepada rentenir.

### **B. Saran**

Pada umumnya pagandeng sayur sebagai kelompok pedagang kecil yang menyuplai kebutuhan sayur untuk konsumsi rumah tangga di Kota Makassar dan sekitarnya mempunyai kelemahan ganda. Di satu sisi mereka miskin sehingga memerlukan modal untuk meningkatkan produktivitasnya. Di sisi lain kondisi fisik mereka membutuhkan asupan gizi yang cukup karena umumnya mereka sudah mulai berada di pangkalan (titik pembongkaran sayur mayur) sejak jam 24.00, sehingga peningkatan pendapatan akan terserap untuk memenuhi kebutuhan konsumsi (pangan) lebih dahulu dari pada untuk kepentingan meningkatkan investasi usaha.

Oleh karena itu mereka memerlukan bantuan modal berupa kredit investasi atau kredit modal kerja sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian ini, pinjaman pagandeng sayur kepada para rentenir dipandang sebagai sebuah investasi yang dibiayai dari pinjaman. Investasi yang dibiayai dari pinjaman rentenir tersebut masih relevan

apabila para pagandeng sayur memiliki keuntungan yang tinggi dibandingkan dengan tingkat bunga pinjaman tersebut, dengan harapan agar usahanya lebih berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Bank Indonesia Nomor : 3/PBI/2001 Tentang Proyek Kredit Mikro.
- Boediono. 1986. *Ekonomi Makro, Seri Sinopsis, Pengantar Ilmu Ekonomi*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Boediono. 1998. *Ekonomi Mikro, Seri Sinopsis, Pengantar Ilmu Ekonomi I*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Danusaputro, Marjanto, dkk. 1997. *Moneterisasi Pedesaan : Bunga Rampai Keuangan Pedesaan*, Edisi Kedua, Institut Bangkir Indonesia.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Basri. 1994. *Manajemen Keuangan*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Husnan, Suad. 2000. *Manajemen Keuangan*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Husnan, Suad dan Suwarsono Muhammad. 2000. *Studi Kelayakan Proyek*, UPP AMP, YKPN, Yogyakarta.
- Nugroho, Heru. 2001. *Uang, Rentenir dan Hutang Piutang di Jawa*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sukirno, Sadono. 1981. *Pengantar Teori Makroekonomi*, Bina Grafika, Jakarta.
- Samuelson, Paul A, and William D. Nordhaus. 1992. *Macroeconomics*, Fourteenth Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Suhardjono. 2003. *Manajemen Perkreditan Usaha Kecil dan Menengah*, UPP AMP, YKPN, Yogyakarta.
- Widarjono, Agus. 2005. *Ekonometrika, Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*, EKONISIA, Yogyakarta.

## **FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN TAKALAR**

Oleh:  
**Muhammadiyah<sup>10</sup>**

### **ABSTRAK**

*Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar dan (2) variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus memperhatikan peningkatan pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sesuai ketentuan. (2) variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. (3) hasil penelitian secara parsial dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa di antara keempat variabel yaitu pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang diteliti, maka yang dominan berpengaruh adalah kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena pimpinan merupakan motivator utama dalam sebuah tim kerja. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja secara tulus dan ikhlas, bangga terhadap pekerjaan dan selalu mendorong agar pegawai saling membantu dalam pekerjaan.*

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Mencermati perkembangan yang terjadi serta tuntutan pelaksanaan desentralisasi urusan kepegawaian, maka dibutuhkan upaya strategis untuk

---

<sup>10</sup> Dosen Fisipol Univ. Muhammadiyah Makassar

mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusia. Pergeseran peran birokrasi dari pendekatan sentralistik ke otonomi daerah dengan menitik beratkan peran Kabupaten/Kota semakin menuntut peran, fungsi dan tanggung jawab pegawai yang bermotivasi kerja tinggi, profesional dan tanggap terhadap setiap perubahan. Olehnya itu peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah yaitu diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja operasional pegawai dalam melayani dan melaksanakan tugas-tugas organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan menaikkan pula harkat dan martabat manusia dalam kapasitasnya sebagai pegawai yang bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsi masing-masing secara lebih efisien, efektif dan produktif.

Motivasi kerja sumber daya manusia dapat lebih ditingkatkan lagi jika pengelolaan dan pengembangan dilakukan secara terarah dan maksimal sesuai dengan visi dan misi organisasi, maka organisasi itu akan lebih unggul baik dalam hal persaingan maupun kualitas manusia.

Bertolak dari uraian diatas maka kemampuan kerja pegawai perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh karena dengan demikian dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, oleh karena itu faktor yang menghasilkan produktivitas yang tinggi maka pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia harus sesuai dan selaras serta mampu menangkap visi dan misi organisasi.

Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam bidang pengelolaan keuangan daerah, penciptaan sumber-sumber penerimaan dan pemanfaatan asset daerah tentu berperan strategis bagi kemajuan daerah. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis, ditemukan indikasi bahwa kemampuan pegawai masih belum optimal karena kurangnya kegiatan pendidikan dan latihan, walaupun ada kegiatan diklat tapi pola rekrutmennya tidak proporsional sehingga pegawai yang ikut cenderung yang "itu-itu saja". Fenomena inilah yang sering membuat banyak pegawai kurang termotivasi dalam pekerjaannya. Di samping itu, ditengarai bahwa faktor kepemimpinan memegang peranan penting dalam konteks ini sebab pimpinannlah yang memiliki kewenangan dalam menentukan siapa-siapa pegawai yang harus direkrut untuk mengikuti diklat. Tidak jelasnya pola rekrutmen yang dilakukan dalam kegiatan diklat dengan sendirinya berdampak pada tidak maksimalnya hasil yang dicapai.

Selain kedua faktor tersebut, ada pula fenomena lain yang berhasil diamati di lokasi penelitian, banyaknya keluhan pegawai akibat pemberian kompensasi yang dirasakan masih minim. Kompensasi dimaksud adalah kompensasi finansial dalam bentuk insentif dan kompensasi non finansial dalam bentuk penghargaan dan promosi. Di samping itu, banyak juga pegawai yang tidak termotivasi dalam pekerjaan karena situasi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Lingkungan kerja dimaksud adalah sarana/fasilitas kerja dan penataannya.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah faktor pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar ?
2. Variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pendidikan dan latihan, perilaku kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Konsep Motivasi**

Hasibuan (1996:92) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "MOVERE" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini banyak diberikan kepada manusia khususnya para bawahan atau pengikut. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengarahkan, menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan bersama maupun tujuan pribadi masing-masing anggota kelompok. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai

tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1988:138).

Nawawi (1997:351) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan sesuatu atau keinginan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak terdapat kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang melakukan, sesuatu keinginan yang tidak disukainya, sehingga kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Pegawai yang motivasi dan kepuasannya tinggi merupakan keadaan yang ideal, baik bagi pimpinan maupun bagi pegawai itu sendiri, keadaan yang timbul bila sumbangsih yang diberikan oleh pegawai bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan/diharapkan atau yang pantas/layak bagi Pegawai tersebut.

## **B. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diuraikan berikut ini.

### **1. Pendidikan dan Latihan**

Seperti yang dikutip oleh Hasbullah, (2003; 2) Konsep dasar mengenai pendidikan oleh pakar pendidikan akan dikemukakan sebagai berikut :

- a. Pendidikan ialah usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan diberikan kepada anak tertuju kepada pendewasaan anak itu atau lebih tepat membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri.
- b. Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia.
- c. Pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa kanak-kanak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa.
- d. Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.

Selanjutnya menurut veithzal (2004: 226) Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Moesanef (2000 : 145) menyatakan bahwa pendidikan Pegawai Negeri sipil adalah pendidikan dan pelatihan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan sebagai pegawai. Latihan bagi pegawai adalah bagian dari pendidikan yang dilakukan bagi

pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pengetahuan persyaratan pekerjaan dimana yang bersangkutan ditempatkan.

Pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil (PP 10 tahun 2000) dan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan bagi pegawai negeri pada dasarnya ditujukan pada peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk memenuhi syarat dilingkungan kerja dan jabatan agar dapat bekerja secara efisien, efektif dan. Produktif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Dari beberapa pengertian tersebut, dipahami bahwa pelatihan merupakan suatu upaya yang tidak saja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tetapi juga menyentuh kepada perbaikan sikap dan mental para pegawai, sehingga semangat dalam bekerja dapat lebih meningkat. Secara singkat pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting bagi para manajer di dunia bisnis, tetapi kepemimpinan juga memiliki peran penting bagi para peneliti, pengajar dan orang tua. Menurut Veithzal Rivai (2004; 440) Peranan manajer sebagai pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang.

Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, saran atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Oleh karena itu kepemimpinan pada hakekatnya adalah sebagai berikut:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

## 3. Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2002: 22) Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi fisik yang menyenangkan sangat

berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan bahkan juga mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Sarana dan fasilitas dapat dimaksudkan ketersediaan lingkungan kerja yang digunakan untuk pelaksanaan tugas sehari-hari dan fasilitas transportasi, komunikasi, peraturan dan prosedur kerja yang jelas.

Seringkali seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dan kadangkala bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti tidak tersedianya sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dalam melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai. Semangat kerja dapat terpacu apabila setiap pegawai merasakan lingkungan kerja mereka mendukung peningkatan produktivitasnya.

#### 4. Kompensasi

Menurut Veithzal (2004: 357) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Handoko (2000; 55) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Tingkat-tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, status harga diri, dan peran karyawan terhadap organisasi. Selain itu kompensasi dapat mempunyai imbas besar atau motivasi dan produktivitas.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar, dengan pertimbangan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah sebagai salah satu instansi pemerintah yang sangat penting didalam pelayanan masyarakat.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Sampel penelitian ditetapkan secara sengaja (purposive sampling) sebanyak 40 orang dengan pertimbangan populasi relatif homogen.

### **C. Teknik Analisis Data**

1. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan penataan ruang kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten
2. Analisis Regresi berganda digunakan untuk menjawab hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model yang digunakan seperti dikemukakan oleh Sugiono (2003; 251) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + E$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja Pegawai

X1 = Pendidikan dan Latihan

X2 = Kepemimpinan

X3 = Kompensasi

X4 = Lingkungan kerja

E = Faktor kesalahan

b0 = Konstanta

bi-b4 = Koefisien regresi untuk variabel bebas

Selanjutnya setelah koefisien regresi diperoleh dilakukan pengujian untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan uji Fisher, uji t dan koefisien determinasi secara simultan (R<sup>2</sup>) dan secara parsial (r<sup>2</sup>). Semua proses perhitungan akan menggunakan program SPSS. Uji tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikansi  $p > \alpha = 0,05$  berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi  $p < \alpha = 0,05$  maka secara parsial variabel X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y.

## HASIL PENELITIAN

### A. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari 5 (lima) variabel yang terdiri dari 4 (empat) variabel independen, meliputi pendidikan dan latihan (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) dan 1 (satu) variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y).

#### 1. Pendidikan dan Latihan

Berdasarkan hasil pengelolaan data secara statistik deskriptif, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden yaitu 82,50% menyatakan kegiatan pendidikan dan latihan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar termasuk kategori tinggi dilihat dari frekuensi pelaksanaan kegiatan pendidikan dan latihan, kesesuaian materi

diklat dengan bidang pekerjaan, keefektifan metode yang digunakan, dan pola rekrutmen peserta pendidikan dan pelatihan. Bahkan ada sekitar 7,50% responden yang menyatakan sangat tinggi, dan hanya sebanyak 10% responden menyatakan cukup tinggi. Tabel tersebut juga memperlihatkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian rendah dan sangat rendah. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa pendidikan dan latihan harus terus dilakukan karena dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, frekuensi mengikuti pendidikan dan latihan harus ditingkatkan, memberikan peluang yang sama kepada semua pegawai mengikuti pendidikan dan latihan, serta pendidikan dan latihan yang diikuti seorang pegawai harus sesuai dengan bidang tugasnya.

## 2. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik deskriptif, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 32,50% responden yang menyatakan sangat baik terhadap kepemimpinan di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. 55,0% yang menyatakan baik dan sebanyak 12,5% menyatakan cukup baik. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka pimpinan harus memiliki komitmen yang tinggi untuk mengarahkan bawahannya bekerja lebih baik, kemampuan pimpinan mengkoordinir kepentingan bawahannya, kemampuan pimpinan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan kemampuan pimpinan mengarahkan bawahannya bekerja sesuai dengan perencanaan dan tugas pokok dan fungsi.

## 3. Kompensasi

Berdasarkan hasil pengelolaan data secara statistik deskriptif, menunjukkan bahwa 80% responden memberikan jawaban bahwa kompensasi yang diterimanya sudah termasuk kategori tinggi walaupun masih dianggap belum optimal pada pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Sebanyak 20% yang mengatakan cukup tinggi, dan tidak ada responden yang menyatakan kompensasi yang diterima rendah dan sangat rendah. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka yang diterima pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja, dan tunjangan harus mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan memberikan kompensasi non finansial seperti penghargaan, pujian, cendramata untuk memotivasi pegawai.

## 4. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik deskripsi, secara umum dapat dinyatakan bahwa 77,5% responden yang menyatakan lingkungan kerja pada kantor pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar berada pada kategori mendukung pencapaian tujuan

organisasi. Sebanyak 17,5% yang menyatakan cukup mendukung dan 5% responden yang menyatakan sangat mendukung. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa ketersediaan lingkungan kerja, penggunaan sarana secara optimal, keharmonisan antara sesama pegawai, dan penataan ruang kerja yang mendukung terciptanya kenyamanan kerja pegawai.

#### 5. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data secara statistik deskriptif, dinyatakan bahwa 80% responden memiliki motivasi kerja yang tinggi pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Sebanyak 12,50% responden dengan motivasi kerja yang cukup tinggi, dan sebanyak 7,50% yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Hal ini sekaligus dapat menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja, maka seorang pegawai harus mampu membantu sesama teman dalam pekerjaan, adanya dorongan untuk bekerja lebih baik dalam diri, adanya rasa bangga terhadap pekerjaan, keyakinan terhadap kemampuan, dan melakukan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas.

### B. Analisis Hasil Penelitian

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS, 12.00. Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa faktor pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,115 + 0,038 X_1 + 0,558 X_2 + 0,058 X_3 + 0,385 X_4$$

Dari persamaan regresi berganda seperti di atas, dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Nilai koefisien  $b_0$  (konstanta) sebesar 0,920 berarti apabila faktor pendidikan dan latihan ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) sama dengan nol, maka diperkirakan motivasi kerja pegawai akan mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien  $b_1 = 0,038 X_1$  berarti jika variabel pendidikan dan latihan ditingkatkan baik frekuensi maupun kualitasnya sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dalam arti meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien  $b_2 = 0,558 X_2$  menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, jika pimpinan dapat mengarahkan dan mengakomodir bawahannya dengan baik maka diperkirakan motivasi kerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4. Nilai koefisien  $b_3 = 0,058 X_3$  menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, Dengan demikian jika kompensasi pegawai diperhatikan dan ditingkatkan baik finansial maupun kompensasi non finansial, maka diperkirakan motivasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
5. Nilai koefisien  $b_4 = 0,385X_4$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Jika lingkungan kerja kondusif dan mendukung maka pegawai akan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi pula dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut diketahui bahwa variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai positif, yang berarti ada hubungan yang searah antara variabel-variabel X (independent) dengan variabel Y (dependent).

Tabel Anova pada (lampiran) menunjukkan nilai F (Value) = 52,174 dengan nilai p ( $\alpha = 0,05$ ) atau tingkat signifikansi 0,000a memberikan informasi tentang signifikansi model pada taraf signifikan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), ini berarti model yang dipakai signifikan secara statistik karena nilai  $p < \alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Karena model signifikan, maka secara simultan variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

Hasil analisis tersebut mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Besarnya daya ramal model diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan  $R^2$  (R-Square) = 0,856 menunjukkan bahwa model mempunyai daya ramal sebesar 0,856 atau sekitar 85,6%. Variasi naik turunnya motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh model atau dipengaruhi oleh variabel-variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sementara sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis.

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang dimasukkan dalam model analisis nampak bahwa keempat variabel penelitian yaitu variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) yang secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Tetapi jika dilihat secara parsial diketahui bahwa ada dua variabel yang pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan, yaitu variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) serta variabel kompensasi ( $X_4$ ).

Dari kedua variabel yang memiliki pengaruh signifikan, tampak bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang dominan terhadap

motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar, yang dibuktikan dari nilai Probabilitas yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) serta ditunjukkan oleh nilai t hitung yang paling besar diantara keempat variabel bebas yang diteliti.

### **C. Pembahasan**

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar, secara simultan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel pendidikan dan latihan hal ini sejalan dengan asumsi bahwa untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan seorang pegawai dalam bidang tugasnya, maka yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan latihan yang berkualitas dan terarah berdasarkan perencanaan yang baik sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai.

Motivasi kerja merupakan prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Motivasi kerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat motivasi kerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output). Motivasi kerja dapat pula dijelaskan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Indikator motivasi kerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan indikator masukan (inputs), keluaran (output), hasil (outcomes), manfaat (benefits), dan dampak (impacts).

Upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar, membutuhkan strategi yang menyeluruh, terarah, dan terukur. Beberapa faktor yang berdasarkan analisis statistik memiliki pengaruh signifikan harus pula menjadi badan pengkajian dalam membuat perencanaan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam lingkup Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar.

Peningkatan motivasi kerja pegawai berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja karyawan atau pegawai didalam suatu lingkungan kerja (organisasi) agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimum terutama dari segi outputnya. Peningkatan motivasi kerja sumber daya manusia tersebut juga memberikan dampak bagi pegawai dimana mereka dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

1. Peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus memperhatikan peningkatan pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sesuai ketentuan.
2. Variabel pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar.
3. Hasil penelitian secara parsial dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa di antara keempat variabel yaitu pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang diteliti, maka yang dominan berpengaruh adalah kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena pimpinan merupakan motivator utama dalam sebuah tim kerja. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja secara tulus dan ikhlas, bangga terhadap pekerjaan dan selalu mendorong agar pegawai saling membantu dalam pekerjaan.

### **B. Saran**

1. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dimiliki oleh organisasi pada umumnya dan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar maka peningkatan pendidikan dan latihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sangat penting untuk terus dikembangkan.
2. Karena variabel pendidikan dan latihan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar, maka peserta pendidikan dan latihan harus terdistribusi secara merata kepada seluruh pegawai dengan meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan latihan yang berkualitas dan terarah berdasarkan perencanaan yang baik sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Atmosoeprpto, 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*, pT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Cushway, Barry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Desler Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Gomes, F. Cardoso, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasbullah, 2003, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Ketiga, Galia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Evaluasi Motivasi kerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Moesanef, 2000. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2005. *Performance Appraisal*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2001. *Sistem Manajemen Motivasi kerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Motivasi kerja Prima*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.